

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**(Studi pada Kecamatan Putussibau Selatan
Kabupaten Kapuas Hulu)**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh Mahasiswa MM Pontianak

**SULAIMAN
NIM. 015743822**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TERBUKA
PONTIANAK
2010**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunianya jualah maka saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

Tujuan dari penulisan ini adalah : pertama, untuk mengetahui karakteristik pekerjaan dan pengaruhnya terhadap komitmen kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu; kedua sebagai pengalaman yang paling berharga bagi penulis untuk melakukan penelitian berdasarkan prinsip-prinsip suatu penulisan ilmiah.

Pada kesempatan ini ijin saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka
2. Kepala Unit Pembelajaran Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak
3. Dr. Hernawan, SE, MS, Ak selaku Pembimbing Pertama, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam membuat benang merah suatu konsistensi penelitian
4. Surachman Dimiyati Ph.D selaku Pembimbing Kedua, yang telah membimbing dan mengarahkan dalam membuat kerangka berpikir penelitian.
5. Teman-teman satu angkatan yang telah memberikan motivasi selama penelitian ini dilaksanakan

6. Istri tercinta Fauziah, ananda Riyah Nurulfalah, Halimatussa'diah dan ananda Fauzan Habibie Borneo atas pengertian serta dorongan yang di berikan selama penulis menyelesaikan studi
7. Seluruh keluarga yang telah banyak membantu dan memberi dorongan dalam penulisan thesis ini.

Penulis menyadari bahwa thesis ini belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun masih sangat diharapkan untuk kesempurnaan thesis ini.

Akhir kata penulis mengharapakan agar thesis ini dapat berguna bagi yang memerlukan dan semoga amal serta kebaikan yang telah diberikan akan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Pontianak, Juli 2010

Penulis,

SULAIMAN

ABSTRAK

Analisis Karakteristik Pekerjaan dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Kerja
Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten
Kapuas Hulu)

SULAIMAN

Universitas Terbuka

Sulaiman_putussibau@yahoo.co.id

Kata Kunci : Variasi Keterampilan, Identitas Tugas, Keyakinan Tugas, Otonomi,
Umpan Balik Pekerjaan, dan Komitmen

Latar belakang penelitian, bahwa pegawai yang bekerja di Kecamatan Putussibau Selatan dalam menjalankan tugas pokoknya tidak terlepas dari karakteristik pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diembannya. Dari hasil survei bahwa 36 persen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan adalah yang memiliki jabatan. Sedangkan 64 persen sebagai tenaga pelaksana. Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan cenderung lebih dominan pada pemilik jabatan. Kondisi ini jika dicermati, akan memiliki dampak pada kurangnya komitmen pegawai yang pada gilirannya komitmen mereka terhadap organisasi bisa menurun.

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara parsial terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu. Untuk mengetahui dari kelima variabel karakteristik pekerjaan, variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan sebesar 65,90 persen terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu, sedangkan sisanya 34,10 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Secara parsial pengaruh variasi ketrampilan terhadap komitmen sebesar 19,50 persen. Pengaruh identitas tugas terhadap komitmen sebesar 20,30 persen. Pengaruh keyakinan tugas terhadap komitmen sebesar 15,20 persen. Pengaruh otonomi terhadap komitmen sebesar 12,40 persen, umpan balik pekerjaan terhadap komitmen sebesar 38,80 persen. Dari hasil analisis data umpan balik pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen pegawai.

ABSTRACT

Analysis Job Characteristic and the Influence of Job Comitment at District South Putussibau of Kapuas Hulu Regency.

SULAIMAN

Terbuka of University

Sulaiman_putussibau@yahoo.co.id

Key Word: Skill Variety, Task Identity, Task Significance, Autonomy, Job Feedback and Comitment

Research background that employee work in South district Putussibau in running its key task are not got out of job characteristic in accordance with occupation that become its task. From survey result that 36 employee percents in sub-regency chief office South Putussibau is that have occupation and 64 percents as executor energy, until job characteristic tends to dominant at occupation owner. This Condition if let, will have affect to employee comitment becomes decreas which is on its innings their comitment to organization can be downhill.

The research pupose to know influence of job characteristic that cover: skill variety, task identity, task significance, autonomy, job feedback in simultaneous to employee job comitment in sub-regency chief office South Putussibau sub-province Kapuas Hulu. To know influence of job characteristic that cover: skill variety, task identity, task significance, autonomy, job feedback in partial to job comitment of employee in sub-regency chief office South Putussibau sub-province Kapuas Hulu. To know from fifth variable of job characteristic, maximum variable that have an effect on most dominant to job comitment of employee.

Base result of data analysis that there is influence of job characteristic that cover: skill variety, task identity, task significance, autonomy, job feedback in simultaneous as high as 65,90 percents to job comitment in sub-regency chief office South Putussibau sub-province Kapuas Hulu, whereas the rest 34,10 percents are influenced by other variable deep this research not diteliti. In partial influence of skill variety to comitment as high as 19,50 percents. Influence of task identity to comitment as high as 20,30 percents. Influence of task significance to comitment as high as 15,20 percents. Autonomy Influence to comitment as high as 12,40 percents, job feed back to comitment as high as 38,80 percents. Base on result of data analysis job feedback is variable the most dominant its influence to employee comitment.

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	
Lembar Persetujuan	
Lembar Pengesahan	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	i
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	v
Daftar Lampiran	vi
 BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II	
TINJAUAN PUSATAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Karakteristik pekerjaan	9
2. Komitmen	14
B. Kerangka Pemikiran	25
C. Hipotesis	31
 BAB III	
METODE PENELITIAN	33
A. Jenis penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Metode Pengumpulan Data	34
D. Uji Instrumen Penelitian	34
a. Validitas	34
b. Reliabilitas	35
E. Sumber Data	36
F. Definisi Operasionalisasi Variable Penelitian	37
1. Karakteristik pekerjaan	37
2. Komitmen	38
G. Pengukuran Variable Penelitian	40
H. Teknik Analisis Data	40
J. Pengujian Hipotesis	41

BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	44
A.	Diskripsi Umum Hasil Penelitian	44
1.	Karakteristik lokasi penelitian	44
a.	Visi dan misi kecamatan putussibau selatan	45
b.	Keadaan demografis	47
c.	Keadaan ekonomis	50
d.	Keadaan agama	51
e.	Organisasi pemerintah kecamatan putussibau selatan	52
f.	Organisasi kemasyarakatan (LPM)	54
2.	Karakteristik Responden	56
3.	Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian	59
a.	Variasi keterampilan	59
b.	Identitas tugas	62
c.	Keyakinan tugas	64
d.	Otonomi	66
e.	Umpan balik pekerjaan	69
f.	Komitmen	72
B.	Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda	74
1.	Normalitas	74
2.	Multikoleniaritas	75
3.	Heterokedastisitas	76
C.	Transformasi Hasil Analisis Regresi Berganda	77
1.	Pengaruh Simultan	77
2.	Pengaruh Parsial	79
D.	Pengujian Hipotesis	83
E.	Implikasi Hasil Penelitian	86
BAB VI	SIMPULAN DAN SARAN	88
A.	Simpulan	88
B.	Saran	89
	DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan	5
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	35
Tabel 3.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 4.1 Luas Wilayah Kecamatan Putussibau Selatan	47
Tabel 4.2 Penduduk Kecamatan Putussibau Selatan	48
Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Pendidikan dan Tenaga Kerja	49
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Penduduk	50
Tabel 4.5 Struktur Mata Pencarian Penduduk	51
Tabel 4.6 Jumlah Penduduk Menurut Agama	52
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.10 Deskripsi Responden Menurut Kepangkatan	58
Tabel 4.11 Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.12 Jawaban Responden Tentang Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dibutuhkan Variasi Keterampilan	59
Tabel 4.13 Jawaban Responden Tingkat Variasi Keterampilan Menyelesaikan Pekerjaan	60
Tabel 4.14 Kesesuaian Pekerjaan Dengan Keterampilan	60
Tabel 4.15 Keterampilan Memiliki Keterkaitan Dengan Bakat	61
Tabel 4.16 Tingkat Variasi Tugas Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	61
Tabel 4.17 Frekuensi Menelesaikan Pekerjaan Dengan Menggunakan Keterampilan	61
Tabel 4.18 Jawaban Responden Membuat Rencana Kerja	62
Tabel 4.19 Rencana Kerja Berkaitan Dengan Pekerjaan	62
Tabel 4.20 Tingkat Keterlibatan Pekerjaan	63
Tabel 4.21 Pemahaman Pada Prosedur Kerja	63
Tabel 4.22 Kesesuaian Pelaksanaan Pekerjaan Dengan Prosedur Kerja	63
Tabel 4.23 Frekuensi Menghadapi Hambatan Suatu Pekerjaan	64
Tabel 4.24 Penyelesaian Pekerjaan Berdampak Terhadap Kelancaran Kerja Pegawai	64
Tabel 4.25 Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak Terhadap Kelancaraan Rekan Kerja	65
Tabel 4.26 Penyelesaian Pekerjaan Berdampak Terhadap Kelancaran Kerja Organisasi	65

Tabel 4.27	Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.28	Dampak Pekerjaan Bagi Kantor Secara Menyeluruh	66
Tabel 4.29	Dampak Pekerjaan Bagi Masyarakat Di Luar Kantor	66
Tabel 4.30	Tingkat Keleluasaan Dalam Membuat Rencana Kerja	67
Tabel 4.31	Tingkat Keleluasaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	67
Tabel 4.32	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Kritik	67
Tabel 4.33	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Saran	68
Tabel 4.34	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Usulan Pada Atasan Mengenai Skedul Kerja	68
Tabel 4.35	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Usulan Pada Atasan Mengenai Pelaksanaan Pekerjaan	69
Tabel 4.36	Atasan Memberi Informasi Mengenai Tugas Sebelum Pekerjaan Dilaksanakan	69
Tabel 4.37	Atasan Memberi Informasi Mengenai Tugas Saat Melaksanakan Pekerjaan	70
Tabel 4.38	Atasan Memberi Informasi Mengenai Keberhasilan Kerja	70
Tabel 4.39	Atasan Memberi Feedback Mengenai Hasil Pekerjaan	70
Tabel 4.40	Atasan Memberi Informasi Mengenai Kesesuaian Pelaksanaan Kerja	71
Tabel 4.41	Atasan Memberi Informasi Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Target	71
Tabel 4.42	Menjadi Pegawai Yang Loyal	72
Tabel 4.43	Tingkat Kehadiran Dalam Bekerja	72
Tabel 4.44	Melakukannya Pekerjaan Sebagai Pegawai Dengan Sungguh-Sungguh	72
Tabel 4.45	Bersedia Kerja Lembur	73
Tabel 4.46	Komitmen Berpengaruh Pada Tujuan Yang Ditetapkan	73
Tabel 4.47	Komitmen Berpengaruh Pada Nama Baik Kantor Di Masyarakat	74
Tabel 4.48	Hasil uji Multikoleniaritas	75
Tabel 4.49	Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y	77
Tabel 4.50	Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Putussibau Selatan	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokastisitas	76
Gambar 4.4 Pengaruh Simultan dan Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen	83

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Penelitian	94
Lampiran 2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	101
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	107
Lampiran 4 Frekwensi Jawaban Responden	110
Lampiran 5 Hasil Perhitungan Regresi Berganda	122

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang Penelitian

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk perusahaan, pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan sebagai manusia. Dengan kata lain, untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhannya, maka seseorang dituntut untuk berusaha atau bekerja. Seseorang didorong untuk bekerja atau beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi bekerja, selain sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan juga merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai perwujudan sumber daya dalam suatu organisasi atau institusi menjadi sangat penting artinya bagi maju atau mundurnya organisasi atau institusi tersebut. Pernyataan ini, tidak berarti merendahkan peran penting dari faktor-faktor yang lain di luar sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, karena untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, seluruh faktor yang terdapat dalam suatu organisasi adalah saling terkait dan melengkapi, oleh sebab itu harus dikelola dengan baik.

Keterkaitan tersebut ditegaskan pula oleh Mangkunegara (2000) bahwa manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur, dan memanfaatkan pegawai agar dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Kesungguhan setiap pegawai atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dibutuhkan.

Locke (dalam Luthans, 1995: 90), mendefinisikan *"job satisfaction as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience"* (kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja).

Kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk menilai efektivitas organisasi, sehingga manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawainya (Gibson *et al* 1996). Lebih lanjut, Robbins (1996) menyebutkan sekurang-kurangnya terdapat tiga alasan mengapa manajer harus peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka, yaitu: ada bukti yang jelas bahwa pegawai yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinannya mengundurkan diri;

1. Pegawai yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang; dan
2. Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan pegawai di luar pekerjaan.

Selain itu, salah satu gejala dari kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Bentuk yang paling ekstrim adalah pemogokan kerja, pelambanan

kerja, mangkir dan tingkat keluarnya pegawai yang tinggi. Gejala ini mungkin merupakan bagian dari keluhan pegawai. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif (Davis & Newstrom 1999).

Berbagai penelitian yang dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya (Siagian 1999).

Hasil Penelitian Ting dan Yuan dalam Arief Subyantoro (2008) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan antara lain dengan meliputi komitmen, hubungan teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini akan mengambil inti karakteristik organisasi yaitu komitmen organisasi dan hubungan teman sekerja (*co-worker*) dan supervisor. Menurut Robbins (2006) Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. dari pendapat diatas, pada dasarnya memiliki kesamaan yaitu adanya hubungan antara pekerja dan organisasi, yang meliputi keinginan kesetiaan dan kebanggaan. Luthans (2008) menyatakan Hubungan rekan sekerja atau lingkungan kerja terdekat yang mempengaruhi situasi kerja dan akan berpengaruh pada kepuasan dan prestasi kerja. Rekansekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung akan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, sebaliknya apabila hubungan antar rekan

sekerja berdampak negative bagi kepuasan kerja. Gibson, et al (2000) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara supervisor dengan kepuasan kerja bawahan. Atasan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan dalam usaha pekerja mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, supervisor harus dapat mempengaruhi perilaku bawahannya baik perorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan dukungan teknis dan sokongan pada perilaku akan memberikan kepuasan bagi karyawan, karena karyawan merasa adanya perhatian.

Fieldman (1996) menyatakan bila dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas, maka pegawai yang puas lebih berkomitmen dan setia. Komitmen merupakan suatu kondisi di mana anggota suatu kelompok memberikan kemampuan dan kesetiannya kepada organisasi dan pencapaian tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. Lebih lanjut dikatakan, anggota yang terpuaskan dengan tugas-tugas, yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan yang terlibat dengan aktivitas-aktivitas organisasi, sesungguhnya cenderung komit dan bisa dikontrol.

Karakteristik pekerjaan dalam Peraturan Pemerintah Nomor Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003, tentang Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada pasal 4 ayat (2):

- a. Jenis pekerjaan adalah macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- b. Sifat pekerjaan adalah pekerjaan yang berpengaruh dalam penetapan formasi, yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu dalam menjalankan tugas pokoknya tidak terlepas dari karakteristik pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diembannya. Oleh sebab itu jumlah pegawai dalam menjalankan jenis dan sifat pekerjaan disesuaikan dengan unit kerja. Karakter pekerjaan ini menjadi penting bagi setiap pegawai, sebab Kecamatan Putussibau Selatan merupakan Kecamatan yang terbesar dengan areal kerja mencakup 17 Desa. Pada tahun 2009 Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu memiliki pegawai sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1 Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu
Jumlah Pegawai menurut Tingkat Pendidikan**

NO	Jabatan	Pendidikan			Jumlah
		SMA	D3	S1	
1	Camat	-	-	1	1
2	Sekretaris	-	1	-	1
3	Ka Subbag	-	-	2	2
4	Kasi	2	-	2	4
5	Staf	9	4	5	18
6	PTT/Honorer	2	-	-	2
Jumlah		13	5	10	28

Sumber : Kantor Camat Putussibau Selatan. Kabupaten Hulu Tahun 2009

Pada Tabel 1.1. dapat dilihat jumlah pegawai kantor camat dari 28 orang yang berpendidikan strata 1 (S1) sebanyak 10 orang. Jumlah pegawai terdiri dari Camat, Sekretaris, Kasi Pemerintahan, Kasi Ekonomi Pembangunan, Kasi Kesejahteraan Masyarakat, Kasi Ketentraman dan Ketertiban, dengan masing-masing 2 orang staf. Kepala Sub Bagaian Program dengan dua orang staf, Kepala Sub Bagian Keuangan dengan 2 orang staf, Kepala Sub Bagian Personil dan umum dengan 5 orang staf serta 2 orang tenaga honorer.

Melihat data tersebut bahwa 36 persen Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan adalah yang memiliki jabatan. Sedangkan 64 persen sebagai tenaga pelaksana. Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan cenderung lebih dominan pada pemilik jabatan. Kondisi ini jika dicermati, akan memiliki dampak pada kurangnya komitmen pegawai yang pada gilirannya komitmen mereka terhadap organisasi bisa menurun. Fenomena ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “analisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen kerja Pegawai di Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penejelasan yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu ?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara parsial terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu ?
3. Dari kelima variabel karakteristik pekerjaan, variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara parsial terhadap komitmen kerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu
3. Untuk mengetahui dari kelima variabel karakteristik pekerjaan, variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1. Secara Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah karakteristik pekerjaan, dan komitmen kerja yang merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia.
 - b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi praktisi maupun manajemen di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu, sehingga dapat mengetahui bagaimana sikap PNS terhadap variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan yang diterima dan bagaimana pengaruhnya terhadap komitmen kerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan dasar untuk menggambarkan pentingnya karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen dalam meningkatkan kinerja, Sehingga hasil penelitian ini merupakan salah satu yang mampu merekomendasi persoalan kinerja bagi siapapun yang memerlukannya. Di samping itu hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan atas kinerja PNS di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari penentu kestabilan organisasi. Pegawai yang tidak memahami jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan memperlambat kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan. Paradigma kemajuan global menuntut agar masing-masing pegawai yang berkerja dalam lingkungan pemerintahan memiliki kemampuan mengelola karakteristik pekerjaan sebagai perwujudan dari sebuah tanggung jawab sesuai dengan bidang-bidang dalam organisasi.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Menurut Robin (2006) Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi

- a. Kemampuan (*ability*). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah $A : f(K, S)$.
- b. Nilai i seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam

- penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d. Minat (*interest*) Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda

Gibson (1996) memberikan indeks karakteristik pekerjaan yaitu : varietas, otonomi, identitas tugas, umpan balik, berhubungan dengan pihak lain, dan peluang persahabatan. Varietas dimana pekerjaan membutuhkan pegawai yang dapat mengerjakan operasi dengan rentang yang lebar, dan/atau derajat dimana pegawai harus menggunakan serangkaian peralatan dan prosedur dipekerjaan mereka. Otonomi tingkat dimana pegawai mempunyai suatu bidang utama yang menjadwalkan kerja mereka, menyeleksi peralatan yang digunakan, dan memutuskan prosedur yang harus diikuti. Identitas tugas, tingkat dimana pegawai melakukan segala atau seluruh bagian kerja dan jelas mengidentifikasi hasil upaya mereka. Umpan balik, dimana karyawan, karena mereka bekerja menerima informasi yang menyatakan seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan. Berhubungan dengan pihak lain, derajat dimana suatu pekerjaan membutuhkan pegawai yang bersangkutan berhubungan dengan pihak lain guna menyelesaikan pekerjaan mereka. Peluang persahabatan, derajat dimana suatu pekerjaan memungkinkan pegawai berbicara satu dengan lainnya di dalam pekerjaan dan menjalin suatu hubungan informal dengan pegawai lain di dunia kerja.

Karakteristik pekerjaan menurut Gibson (1996) disebabkan oleh akibat perilaku intrinsik dan ekstrinsik. Perbedaan ini penting untuk memahami karakter manusia

terhadap pekerjaan mereka. Akibat intrinsik adalah suatu obyek atau peristiwa yang menyertai upaya pegawai sendiri dan tidak membutuhkan keterlibatan orang lain. Akibat ekstrinsik adalah obyek atau suatu peristiwa yang menyertai upaya pegawai sendiri bersama dengan factor lain atau orang lain yang secara tidak langsung terlibat pada pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain penghargaan ekstrinsik memperkuat penghargaan intrinsik.

Steers (1997) menyebutkan karakteristik pekerjaan mangacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Jadi karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktivitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar mengisi waktu (Wexley dan Yukl, 2000).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan Wood, et al (1998) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

- a. *Skill Variety*
- b. *Task Identity*
- c. *Task Significance*
- d. *Autonomy*
- e. *Job Feedback*

Skill Variety (Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan. *Task Identity* (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan. *Task Significance* (Signifikasi Tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya. *Autonomy* (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Job Feedback* (Umpan balik Pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

Pekerjaan sendiri, menurut Handoko (1996), dapat diibaratkan sebagai mediasi penghubung antara pegawai dan organisasi. Pekerjaan memiliki ciri atau karakteristik tersendiri. Lima dimensi penting dalam karakteristik pekerjaan yaitu *variasi ketrampilan*, *identitas tugas*, *keyakinan tugas* yang cenderung kepada arti kerja; *otonomi* yang condong pada tanggung jawab; dan *umpan balik pekerjaan* yang menunjukkan pengetahuan akan hasil (Mathis & Jackson 2000).

Menurut Wexley & Yukl (2000) karakteristik pekerjaan tersebut, merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja.

Siagian (1999:49) juga menegaskan :

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan menimbulkan sikap komitmen.

Namun demikian, kepuasan kerja itu sendiri bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya. “Kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam, akan tetapi tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 1999).

Robbins (1996) menjelaskan pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan tersebut suatu perasaan tanggungjawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka pegawai akan mengetahui seberapa efektif ia bekerja. Sejalan dengan penjelasan diatas, Dessler G (1998) mengidentifikasi lima inti dimensi pekerjaan yang berpengaruh pada keadaan psikologis yaitu: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, dan umpan balik.

Menurut Desler (1998) kepuasan kerja tergantung pada akibat intrinsik dan ekstrinsik sebagai ciri dari karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap individu mengenai pekerjaan. Sikap ini mungkin bersifat positif (puas) atau negatif (tidak puas). Selanjutnya Gibson (1996) menyatakan bahwa perbedaan individual lain yang penting termasuk keterlibatan pekerja terhadap komitmen organisasi. Pegawai

yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi kecil kemungkinan berhenti dan menerima pekerjaan lain, sehingga biaya keluar masuk pegawai yang tinggi tidak terjadi. Dengan demikian loyalitas pegawai, antara lain dapat diukur dari tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, keinginan untuk tetap menjadi pegawai perusahaan, dan tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Komitmen

Komitmen merupakan keinginan yang kuat pada pegawai untuk tetap bekerja secara konsisten dan loyal terhadap organisasi. Pada tahap komitmen setiap pegawai akan berupaya mengerahkan segala kemampuannya untuk mensukseskan organisasi mencapai tujuan. Komitmen banyak mendapat perhatian dari manajer maupun ahli pelaku organisasi. Adapun yang dimaksud komitmen organisasi adalah suatu keadaan dalam mana seorang karyawan memilih pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Mowday (2000) menyatakan meskipun istilah dan tipologi komitmen organisasi sudah mulai diperkenalkan oleh Etzioni pada tahun 1961, istilah ini semakin populer sejak tahun 1977 setelah dibahas oleh Staw & Salancik, yang mengajukan dua bentuk komitmen, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen tingkah laku (*behavioral commitment*). Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pendekatan sikap ini memandang komitmen organisasi sebagai komitmen afektif serta berfokus pada proses bagaimana seseorang

berpikir tentang hubungannya dengan organisasi. Komitmen tingkah laku didasarkan pada sejauhmana karyawan menetapkan keputusan untuk terikat pada organisasi berkaitan dengan adanya kerugian jika memutuskan melakukan alternatif lain di luar pekerjaannya saat ini.

Berbeda dengan pendekatan sikap, pendekatan tingkah laku ini lebih menekankan pada proses dimana individu mengembangkan komitmen tidak pada organisasi tetapi pada tingkah lakunya terhadap organisasi (Miner, 1992). Mowday, Porter, dan Steers (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Tipologi terakhir dari komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2006) dengan tiga komponen organisasi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga komponen komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang: (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi. Adapun definisi dan penjelasan dari setiap komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen

afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

- b. Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.
- c. Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Allen dan Meyer serta Meyer dan Allen lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Misalnya, seorang karyawan secara bersamaan dapat merasa terikat dengan organisasi dan juga merasa wajib untuk bertahan dalam organisasi. Sementara itu, karyawan lain dapat menikmati bekerja dalam organisasi sekaligus menyadari bahwa ia lebih baik bertahan dalam organisasi karena situasi ekonomi yang tidak menentu. Namun, karyawan lain merasa ingin, butuh, dan juga wajib untuk terus bekerja dalam organisasi. Dengan demikian, pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen komitmen tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Menurut Steers dan Porter, (2004), Untuk mengkaji komitmen kerja lebih jauh perlu diketahui, adanya tiga sifat atau karakteristik yang dimilikinya yakni: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi; terdapat keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut; adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasinya.

Mowday (2000) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sedangkan Mitchel (2003) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap

kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

Menurut Luthans (2008), komitmen organisasi biasanya didefinisikan sebagai:

(a) keinginan yang besar untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi; (b) kemauan untuk melakukan usaha maksimal demi kepentingan organisasi; (c) keyakinan dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan, dimana dia akan memfokuskan usahanya untuk keberhasilan dan kelancaran organisasi. Komitmen bisa juga diartikan sebagai ikatan psikologis individu pada suatu organisasi.

Steers dan Porter (2004), berpendapat bahwa suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat di atas kita ketahui bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, hubungan aktif antar pegawai kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi sebagai refleksi dari keinginan pegawai yang telah dipenuhi sesuai dengan keinginan.

Kemudian David (2005) menunjukkan adanya faktor-faktor komitmen organisasi yang terbagi dalam empat karakteristik:

- a. Faktor personal.
- b. Karakteristik kerja

c. Karakteristik struktur

d. Pengalaman kerja

Faktor personal merupakan faktor ini melibatkan variabel usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki, kepuasan kerja dan sebagainya. Karyawan wanita cenderung mempunyai komitmen kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Demikian pula karyawan yang berpendidikan rendah cenderung mempunyai komitmen kerja lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan tinggi.

Faktor karakteristik pekerjaan berhubungan dengan jabatan atau peranan karyawan. Aspek yang berhubungan dengan peranan pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja adalah lingkup jabatan, tantangan, konflik peran atau ketidakjelasan peran. Dalam konflik peran ada korelasi negatif dengan komitmen kerja, artinya apabila peran yang diberikan tidak jelas, maka individu akan mengalami konflik yang akhirnya menyebabkan menurunnya komitmen kerja.

Karakter struktur merupakan komitmen kerja sangat dipengaruhi oleh besarnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), kehadiran serikat sekerja, serta tingkat kontrol. Karyawan pada organisasi yang mempunyai struktur organisasi sentralisasi cenderung mempunyai komitmen kerja lebih rendah.

Pengalaman kerja merupakan Komiten kerja akan cenderung lebih kuat dimiliki oleh karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti sikap positif rekan kerja terhadap organisasi, sejauh mana harapan karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi, apakah karyawan secara individu

sangat penting bagi organisasi. Karyawan juga akan menunjukkan komitmen kerja tinggi apabila perusahaan menyelenggarakan sistem rekrutmen yang baik, prosedur yang baik, serta kejelasan sistem nilai-nilai perusahaan, apabila karyawan merasa penting atau dibutuhkan oleh organisasi, maka komitmen kerjanya akan meningkat. Oleh karena itu pengalaman kerja dalam organisasi dianggap sebagai kekuatan sosialisasi yang utama dan mempengaruhi komitmen secara psikologis terhadap organisasi.

Steren *et al.* (1998) menyebutkan ada dua pendekatan yang berbeda tentang komitmen:

- a. Pendekatan pertukaran (*exchange approach*), dimana komitmen organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan oleh organisasi terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi. Sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka makin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi.
- b. Pendekatan psikologis (*psychological approach*), dimana pendekatan ini lebih menekankan pada orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengkaitkan seseorang dengan organisasi.

Ada banyak bentuk komitmen karyawan pada suatu organisasi/perusahaan.

Allen dan Meyer (2006) mengemukakan tiga bentuk komitmen karyawan pada organisasi sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
- b. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Menurut Dharma (2004), bentuk komitmen terhadap organisasi sebagai berikut:

- a. Keterlibatan moral (*moral involvement*), yaitu orientasi positif dan kuat terhadap organisasi karena ada internalisasi terhadap tujuan, nilai, norma organisasi dan identifikasi pada pemegang otoritas. Individu memiliki komitmen pada organisasi sejauh identitas pribadi konsisten dengan tujuan organisasi.
- b. Keterlibatan kalkulatif (*calculative involvement*), yaitu keinginan individu untuk tetap menetap pada suatu organisasi karena kepentingan timbal balik dengan organisasi tersebut. Orang akan bertanggung jawab terhadap organisasi jika ia dapat mengambil keuntungan dalam menjalin hubungan dengan organisasi tersebut.
- c. Keterlibatan alienatif (*alienative involvement*), yaitu orientasi yang negatif terhadap organisasi, terutama pada situasi dimana individu merasa terpaksa untuk berperilaku tertentu. Tanggung jawab terjadi jika anggota mereka dipaksa oleh keadaan untuk harus merasa memiliki organisasi tanpa tahu alasannya.

Cascio dalam Yulianie, dkk (2003) mengartikan komitmen organisasi sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Adanya keinginan seseorang untuk turut aktif dalam organisasi karena pemahaman atau pengetahuan yang dimilikinya tentang organisasi yang dimilikinya. Seberapa besar tahu hal-hal yang terdapat dalam organisasi yang dimiliki. Jadi artinya yang membedakan kemampuan atau sikap komitmen individu didalam organisasi tersebut tergantung dari tingkat pemahaman individu mengenai organisasi yang dijalaninya. Kemudian Sheldon (Sitat dalam Yulianie dkk, 2003) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap atau orientasi terhadap organisasi yang mengaitkan identitas pribadi orang tersebut terhadap organisasi. Artinya seseorang masuk dalam organisasi itu karena masih ada

kaitannya dengan latar belakang dari individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang masuk dalam organisasi karena adanya kesamaan pikiran di dalamnya. Dengan kesamaan pikir seseorang tetap setia dengan organisasi yang di jalannya.

Hall (Sitat dalam Yulianie dkk, 2003) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu proses terintegrasi atau kongruennya tujuan organisasi dengan individu. Penjelasan ini hampir sama dengan para ahli lain, yaitu adanya kecocokan antara visi dan misi individu dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen individu di pengaruhi dari apakah tujuan organisasi sama dengan visi dan misinya. Kanter (Sitat dalam Yulianie dkk, 2003) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu kerelaan dari perilaku sosial untuk memberikan usaha serta kesetiaannya terhadap sistem sosial. Kalau pendapat ahli yang satu ini mengatakan bahwa kesetiaan seseorang muncul ketika individu mau dengan sukarela menyumbangkan tenaganya demi kepentingan dalam ruang lingkup sosial. Hal ini cenderung melihat dari sisi luarnya. Jadi bukan adanya kesamaan tujuan diri tapi karena adanya kerelaan untuk bisa ikut serta dalam sistem sosial. Porter dalam Kuntjoro (e-psikologi.com: 2002) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan yang bersifat relatif dari individu dalam mendentifikasikan keterlibatan individu kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat di tandai dengan tiga hal yaitu : penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dalam organisasi).

Steers dalam Kuntjoro (e-psikologi.com: 2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai – nilai

organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya.

Secara singkat, Carell (1997) menyatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu sikap anggota terhadap mempertahankan keberadaannya pada suatu organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap setia pada organisasinya“. Miner (1992), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kekuatan relatif individu dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah wujud kesetiaan untuk tetap berada dalam organisasi apapun yang terjadi, kemudian juga identifikasi terhadap hal – hal berkaitan erat dalam dunia organisasi, dan Ada beberapa macam aspek-aspek yang mempengaruhi setiap individu untuk bisa komitmen dalam organisasi diantaranya

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasinya
- b. Kerelaan untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi
- c. Keyakinan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi

Steers (1977) mengembangkan model anteseden komitmen organisasi yang meliputi: (1) karakteristik personal, (2) karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, dan (3) pengalaman kerja.

- a. Karakteristik personal yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi.
- b. Karakteristik yang berkaitan dengan jabatan atau peran memiliki sumbangan yang bermakna pada komitmen organisasi. Karakteristik ini meliputi tantangan

pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Misalnya Mathieu dan Zajac (1990) menemukan bahwa tantangan tugas dan variasi keterampilan memiliki korelasi positif sedang dengan komitmen organisasi; tetapi otonomi hanya berkorelasi rendah dengan komitmen organisasi. Sebaliknya konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan beban kerja memiliki korelasi yang negatif sedang dengan komitmen organisasi.

- c. Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasi. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi

Penelitian Ali Nina (1996) pada sejumlah karyawan di Jakarta sebagai berikut karyawan wanita memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi secara bermakna dibandingkan karyawan pria.

- a. Ada perbedaan skor komitmen normatif yang bermakna pada karyawan dengan lama kerja berbeda.
- b. Komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh usia dan status pernikahan karyawan.
- c. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin rendah komitmen kontinuans yang dimilikinya.
- d. Komitmen afektif dan komitmen normatif secara bermakna dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap pengelolaan pengembangan karyawan sebagai salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

- e. Komitmen kontinuans berhubungan negatif dengan diskrepansi antara harapan dan persepsi karyawan terhadap pengelolaan pengembangan karyawan dan penilaian karyawan dalam organisasi.
- f. Karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja sampai pensiun memiliki komitmen organisasi yang paling tinggi dibandingkan karyawan lain.
- g. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di organisasi memiliki komitmen afektif yang paling tinggi dibandingkan karyawan lain.
- h. Karyawan yang bekerja di perusahaan BUMN memiliki komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif yang secara bermakna lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja di organisasi swasta.

B. Kerangka Pemikiran

Beberapa penelitian terdahulu yang akan dipaparkan berikut ini memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut antara lain : Morrison (2004) melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pemilik perusahaan waralaba (*franchise*). Sampel yang diambil sebanyak 307 perusahaan waralaba (*franchise*) dengan jenis usaha *restaurant*, *non-food retailing*, serta produk jasa dan otomotif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa model kepribadian (pandangan yang luas, kemudahan dalam persetujuan, ketelitian, penggunaan perasaan) dan karakteristik pekerjaan (dukungan *franchisor*, karakteristik operasional, dan pembatasan-pembatasan oleh

franchisor) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pemilik perusahaan *franchise*.

Ting (1997) meneliti tentang pengaruh faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja para pegawai pemerintahan federal. Dari data survey yang dilakukan pada pegawai pemerintahan federal, hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja para pegawai pemerintahan federal ditentukan oleh tiga rangkaian faktor utama yaitu: karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasional, dan karakteristik individu. Apa yang ditemukan secara empirik hasil analisis regresi dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan seperti kepuasan atas pembayaran, kesempatan promosi, kejelasan tugas, keyakinan tugas, serta pemanfaatan ketrampilan, secara konsisten berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan karakteristik organisasional seperti komitmen organisasional, hubungan dengan supervisor, serta teman kerja secara konsisten berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintahan federal.

Gomolski (2002) melalui penelitiannya ingin mengetahui perbedaan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup antara pekerja pria dan wanita dalam sebuah lingkungan jasa. Dengan menggunakan analisis jalur, ditemukan bahwa secara simultan variabel stres dan konflik yang berasal dari kerja maupun diluar kerja mempengaruhi prestasi kerja, kepuasan kerja dan kepuasan hidup pada pekerja perempuan secara lebih negatif dibandingkan pengaruhnya pada pekerja laki-laki. Secara parsial ditemukan bahwa stres memberikan efek negatif terhadap prestasi kerja pada pekerja perempuan, akan tetapi sebaliknya menunjukkan efek yang positif pada pekerja laki-laki.

Singh (1998) meneliti tentang pengaruh pembuat stres peran (konflik peran, peran ganda, dan kelebihan peran), serta karakteristik pekerjaan (otonomi, umpan balik, variasi tugas, dan partisipasi) terhadap keluaran pekerjaan (prestasi kerja, ketegangan kerja, kepuasan kerja, intensitas perputaran kerja, dan komitmen organisasional) dari para tenaga penjual. Data diperoleh dari 285 responden yang dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel pembuat stres peran seperti konflik peran secara signifikan berpengaruh secara negatif terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, sebaliknya berpengaruh positif terhadap ketegangan kerja, dan intensitas perputaran kerja. Peran ganda secara signifikan hanya berpengaruh terhadap prestasi kerja secara negatif. Kelebihan peran secara signifikan hanya berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara positif. Variabel karakteristik pekerjaan seperti otonomi secara signifikan hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja; umpan balik secara signifikan berpengaruh terhadap ketegangan kerja dan intensitas perputaran kerja secara negatif, sebaliknya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; variasi tugas secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan komitmen organisasional secara positif, akan tetapi berpengaruh secara negatif terhadap ketegangan kerja dan intensitas perputaran kerja; sedangkan partisipasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, akan tetapi berpengaruh negatif terhadap intensitas perputaran kerja para tenaga penjual.

Young *et al.* (1998) melakukan sebuah pengujian dari faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasional diantara pekerja kerah-biru (*blue-collar workers*). 64 pekerja pelayanan publik dalam departemen limbah, pengairan,

dan sanitasi melengkapi kuisioner yang didesain untuk mengukur komitmen organisasional dan persepsi dari faktor-faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hasilnya mengindikasikan bahwa diantara faktor-faktor tersebut secara positif dan secara signifikan menunjukkan adanya hubungan pada komitmen: kepuasan promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan kepemimpinan, kepuasan kerja, perubahan ekstrinsik, perubahan intrinsik, imbalan ekstrinsik, dan imbalan intrinsik. Sebaliknya untuk harapan, kepuasan pembayaran secara signifikan tidak menunjukkan adanya hubungan dengan komitmen.

Rentsch dan Steel (1998) menguji keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dan kehadiran selama satu periode 6 tahun. Hasilnya mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan sebuah pengukuran dari frekuensi kehadiran yang meningkat selama 6 tahun setelah karakteristik pekerjaan ditetapkan. Pengukuran karakteristik pekerjaan juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan pengukuran ketidakhadiran. Analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memprediksikan frekuensi kehadiran selama lebih dari satu periode 6 tahun dan ketidakhadiran yang meningkat pada 4 tahun setelah karakteristik pekerjaan ditetapkan. Hasil dari analisis regresi yang mengontrol untuk variabel demografi mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan memprediksi frekuensi kehadiran dan ketidakhadiran selama beberapa tahun.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan

mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan kinerja yang tinggi. Menurut Stoner (1996), manajer dan peneliti manajemen sudah lama percaya bahwa sasaran organisasi tidak mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari anggota organisasi. Karena, komitmen yang lebih kuat dapat mengurangi perputaran dan absensi, dengan demikian meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini dukung oleh Rodwell *et al.* (1998) yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen individual dengan prestasi kerja/kinerja.

Selanjutnya, konsep komitmen karyawan pada organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini diadaptasi dari pendapat Steer dan Porter (2004) yang meliputi:

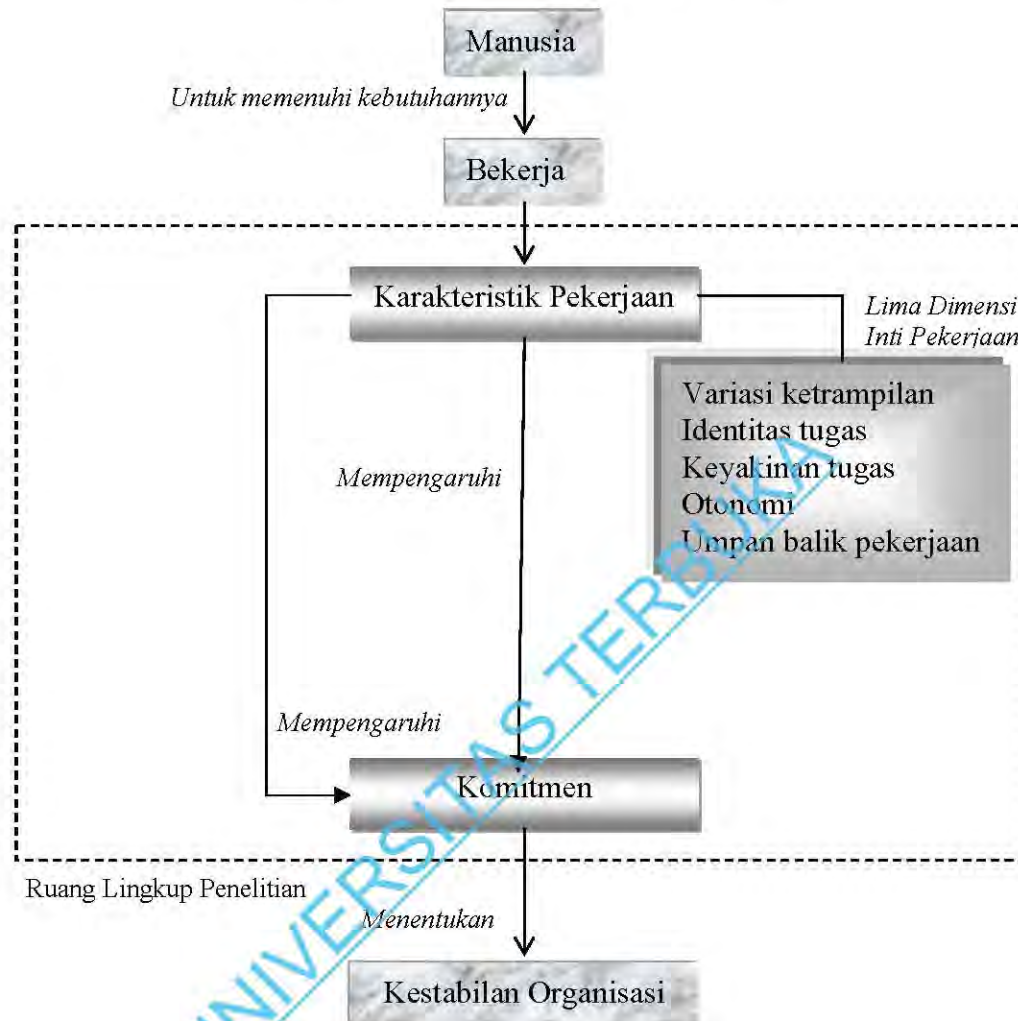
1. Kemauan. Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya komitmen karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam kamus besar Indonesia (2007), kemauan menunjuk pada keinginan karyawan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi perilaku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya (Musaneff, 1989).
2. Kesetiaan. Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh

kesadarn dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai tingkat kesetiaan yang tinggi dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, tingkat kehadiran, serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

3. Kebanggaan. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik di masyarakat.

Berdasarkan paparan diatas, maka kerangka berpikir yang dijadikan pijakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



C. Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan (X1), identitas tugas (X2), keyakinan tugas (X3), otonomi (X4), umpan balik pekerjaan (X5) secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu

2. Diduga ada pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan (X1), identitas tugas (X2), keyakinan tugas (X3), otonomi (X4), umpan balik pekerjaan (X5) secara parsial terhadap komitmen kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu
3. Diduga dari kelima variabel karakteristik pekerjaan, variabel umpan balik pekerjaan (X5) merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap komitmen kerja pegawai (Y)

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun 1995) Variabel yang akan dijelaskan adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu dengan jumlah 28 orang. Karena jumlah populasi relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 orang

C. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner, berupa pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk diisi oleh responden.
Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti.
2. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai latar belakang perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang mendukung penelitian ini.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang ditentukan atau dengan kata lain melalui uji validitas ini akan diketahui apakah item-item yang terdapat dalam kuesioner betul-betul dapat mengungkapkan apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan yaitu menggunakan analisa butir atau istilah lainnya yaitu analisa item (Sugiyono, 2008), dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r > 0,30$.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 15 orang yang dianggap mengetahui tentang variabel yang diteliti, menunjukkan bahwa nilai validitas masing variabel $> 0,30$ sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Variasi Ketrampilan		Identitas Tugas		Keyakinan Tugas	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X1.1	0.973	X2.1	0.551	X3.1	0.834
X1.2	0.526	X2.2	0.768	X3.2	0.834
X1.3	0.526	X2.3	0.883	X3.3	0.861
X1.4	0.973	X2.4	0.922	X3.4	0.720
X1.5	0.914	X2.5	0.950	X3.5	0.958
X1.6	0.845	X2.6	0.848	X3.6	0.297

Variabel					
Otonomi		Umpan Balik Pekerjaan		Komitmen	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X4.1	0.796	X5.1	0.976	Y1.1	0.965
X4.2	0.382	X5.2	0.890	Y1.2	0.885
X4.3	0.401	X5.3	0.883	Y1.3	0.577
X4.4	0.382	X5.4	0.890	Y1.4	0.899
X4.5	0.885	X5.5	0.883	Y1.5	0.757
X4.6	0.807	X5.6	0.883	Y1.6	0.899

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Dari Tabel 3.1, dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing variabel dengan total skornya $> 0,30$, sehingga semua item instrumen penelitian dinyatakan valid dan kuesioner penelitian layak untuk didistribusikan kepada 28 orang responden.

2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel jika secara konsisten menunjukkan hasil ukuran yang sama apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Jadi, reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat

dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Umar, 2007).

Tabel 3.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Variasi Ketrampilan		Identitas Tugas		Keyakinan Tugas	
Item Kuesioner	Realibilitas Alpha Cronbach	Item Kuesioner	Realibilitas Alpha Cronbach	Item Kuesioner	Realibilitas Alpha Cronbach
X1.1	0,926	X2.1	0,937	X3.1	0,905
X1.2		X2.2		X3.2	
X1.3		X2.3		X3.3	
X1.4		X2.4		X3.4	
X1.5		X2.5		X3.5	
X1.6		X2.6		X3.6	

Variabel					
Otonomi		Umpan Balik Pekerjaan		Komitmen	
Item Kuesioner	Realibilitas Alpha Cronbach	Item Kuesioner	Realibilitas Alpha Cronbach	Item Kuesioner	Realibilitas Alpha Cronbach
X4.1	0,833	X5.1	0,969	Y1.1	0,944
X4.2		X5.2		Y1.2	
X4.3		X5.3		Y1.3	
X4.4		X5.4		Y1.4	
X4.5		X5.5		Y1.5	
X4.6		X5.6		Y1.6	

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Berdasarkan hasil pengujian kuesioner semua variabel terhadap 15 orang bahwa diperoleh hasil reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,6$, sehingga penyebaran kuesioner dapat diuruskan kepada responden.

E. Sumber Data

Sesuai dengan cara memperolehnya, maka data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Data Primer**, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2007) Dalam penelitian ini

data primer hasil wawancara maupun pengisian kuesioner berkaitan dengan variabel variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik, dan komitmen organisasi.

2. **Data Sekunder**, merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen, yang menjadi data pendukung dalam penelitian ini, seperti latar belakang perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan lain-lain.

F. Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian secara empiris dan teoritis, maka pengertian dari masing-masing konsep dan variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik pekerjaan

Dari apa yang telah dipaparkan sebelumnya, secara konseptual dapat dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan ialah ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari lima dimensi inti dari suatu pekerjaan dan dalam penelitian ini digunakan juga sebagai variabel operasional dari karakteristik pekerjaan, yaitu:

- a. **Variasi ketrampilan**, yaitu suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan sebagian besar aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian yang sukses;
- b. **Identitas tugas**, yaitu suatu tingkatan dimana pekerjaan termasuk mengidentifikasi seluruh bagian dari pekerjaan yang dilakukan dari awal sampai akhir dan hal itu menghasilkan keluaran yang memungkinkan;
- c. **Keyakinan tugas**, yaitu sejumlah dampak yang dimiliki pekerjaan pada orang lain;

- d. **Otonomi**, yaitu suatu tingkatan dari kebebasan dan keakuratan individu dalam bekerja dan dalam membuat skedul atas pekerjaannya; dan
- e. **Umpan balik pekerjaan**, yaitu sejumlah informasi yang diterima mengenai seberapa baik atau seberapa jelek hasil kerja seseorang.

2. Komitmen

Secara konseptual komitmen dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sebagai variabel operasional dalam penelitian ini adalah **Komitmen Pegawai** yaitu kesediaan melakukan usaha yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi - memiliki kemauan - (*affective commitment*), dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi - memiliki kebanggaan - (*continuence commitment*), serta keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dimana ia bekerja - memiliki loyalitas - (*normative commitment*).

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen mencakup suasana kerja, pengawasan, gaji, promosi, dan rekan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Skala
1. Pariasi keterampilan (X_1)	Lingkungan Kerja Fasilitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja penting untuk mendukung mencapai tujuan organisasi Upaya meningkatkan kondusifitas iklim pekerjaan Sarana dan prasarana kerja Sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan kerja 	Ordinal
2. Identitas Tugas (X_2)	Perencanaan Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Pengawasan Atasan pada perencanaan Pengawasan Atasan pada implemetnasi perencanaan Pengawasan atasan berfokus pada kualitas pekerjaan Pengawasan kualitas dilakukan dengan obyektif 	Ordinal
3. Keyakinan Tugas (X_3)	Finansial Non finansial	<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima sesuai dengan keinginan Gaji yang diterima berpengaruh pada kepuasan kerja Adanya tunjangan kesehatan Tunjangan kesehatan berpengaruh pada kepuasan kerja 	Ordinal
4. Otonomi (X_4)	Analisis jabatan Konten prestasi	<ul style="list-style-type: none"> Promosi yang dilakukan sesuai dengan analisis jabatan Adanya peluang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi Promosi juga berdasarkan pada prestasi Promosi sesuai dengan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor 	Ordinal
5. Umpan Balik Pekerjaan (X_5)	Internal Organisasi Eksternal Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Mampu Bekerja sama dengan teman kerja dalam lingkup organisasi Teman kerja mendukung suasana kerja yang harmonis Bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja di luar organisasi Lingkungan kerja di luar organisasi mendukung untuk bekerja sama 	Ordinal
6. Komitmen Karyawan (Y_6)	Internal Organisasi Eksternal Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Menjadi pegawai yang loyal Hadir tepat waktu Melakukan pekerjaan dengan kesungguhan Komitmen terhadap tujuan Menjaga nama baik dan reputasi Konsisten menjaga citra dan bekerja sama 	Ordinal

G. Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert* yang menggunakan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai 4. Interval jawaban responden akan disesuaikan dengan pertanyaan yang akan diajukan. Menurut Kinnear (dalam Umar, 2002) skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Berikut ini akan diberikan contoh alternatif jawaban yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian ini serta skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan:

- | | |
|---------------------|-----------------|
| ⇒ Sangat tidak puas | diberi skor : 1 |
| ⇒ Tidak puas | diberi skor : 2 |
| ⇒ Puas | diberi skor : 3 |
| ⇒ Sangat puas | diberi skor : 4 |

H. Teknik Analisis Data.

Untuk menjawab permasalahan disesuaikan dengan model hipotesis, di mana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Komitmen

β_0 = intersep

X_1 = Variasi Ketrampilan

X_2 = Identitas Tugas

X_3 = Signifikansi Tugas

X_4 = Otonomi

X_5 = Umpan balik pekerjaan

ϵ = error terms

Dalam mengestimasi dengan menggunakan model regresi linier berganda, ada beberapa syarat yang harus diperhatikan yaitu:

1. Keseluruhan variabel yang masih berskala ordinal ditransfer terlebih dahulu pada skala interval dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI)
2. Pemenuhan asumsi-asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam model regresi menurut Singgih (2007) yaitu:
 - a. Uji multikolinearitas.
 - b. Uji Normalitas.
 - c. Uji Heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, normalitas, dan heterokedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak diujikan, karena menurut (Gujarati,1997) uji autokorelasi digunakan untuk data time series.

I. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan, maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan cara yaitu:

1. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan menggunakan uji statistik t. Tahap uji t adalah sebagai berikut:
 - a. $H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel X_i terhadap variabel Y_i
 - $H_a : b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel X_i terhadap variabel Y_i

b. Menentukan tingkat signifikan (α), yaitu 10 persen dan *degree of freedom* (df)

= $n - k$ guna menentukan nilai tabel

c. Menentukan t hitung dengan rumus: $t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_b(b_i)}$

Di mana:

b_i = koefisien regresi i

$S_b(b_i)$ = simpangan baku dari koefisien regresi

d. Membandingkan hasil t hitung dengan t tabel, dengan kriteria yaitu $t \text{ hitung} > t$ tabel, berarti H_a diterima dan H_o ditolak; $t \text{ hitung} < t$ tabel berarti H_o diterima dan H_a ditolak

Selain tersebut di atas, cara singkat yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan t dengan α . Jika signifikan $t < \alpha$ berarti H_o ditolak.

2. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Tahap uji F adalah sebagai berikut:

a. $H_o : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$

Artinya secara simultan tidak ada pengaruh signifikan variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , terhadap variabel Y_1

$H_o : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 \neq 0$

Artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap variabel Y

b. Menentukan tingkat signifikan (α), yaitu 10 persen dan *degree of freedom*

(df) = $n - k$ guna menentukan nilai F tabel

c. Menentukan F hitung dengan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{SSR / (k-1)}{SSE / (n-k)}$$

Di mana:

SSR = Sum of squared from the regression

SSE = Sum of squared from sampling error

n = jumlah observasi

k = jumlah variabel

Membandingkan hasil F hitung dengan F tabel, dengan kriteria yaitu F hitung $> F$ tabel, berarti H_a diterima dan H_o ditolak; F hitung $< F$ tabel berarti H_o diterima dan H_a ditolak

Selain tersebut di atas, cara singkat yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan membandingkan nilai signifikan F dengan α . Jika signifikan F $< \alpha$ berarti H_o ditolak.

Teknik analisis data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji instrumen penelitian menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) for Windows.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis hasil penelitian. Pembahasan dibagi atas: Diskripsi Umum Hasil Penelitian, Transformasi Statistik Inferensial Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis, pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian.

A. Diskripsi Umum Hasil Penelitian

1. Karakteristik lokasi penelitian

Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu Propinsi Kalimantan Barat, secara Geografis berada diantara $0,5^{\circ}$ Lintang Utara sampai $1,4^{\circ}$ Lintang Selatan dan antara $111,40^{\circ}$ Bujur Barat sampai $114,10^{\circ}$ Bujur Timur dengan Ibu Kota Keadamin

Secara umum Kecamatan Putussibau Selatan memanjang dari Barat ke Timur dengan jarak tempuh 87,92 Km dan dari arah Utara ke Selatan 61,25 Km dengan Luas Wilayah 5.385.31 Km², waktu tempuh dari ibu kota Kecamatan ke Desa terjauh yaitu Desa Tanjung Lokang yaitu dengan 3 hari perjalanan melalui sungai. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu No 11 tahun 2006 Kecamatan Putussibau Selatan di bagi menjadi 14 Desa dan 2 Kelurahan dengan batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Putussibau Utara dan Serawak Malaysia

- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kalis
- Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Timur
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Manday

a. Visi dan misi kecamatan putussibau selatan.

Dalam menjalankan roda Pemerintahan Kecamatan Putussibau Selatan memerlukan Visi – Misi dengan memperhatikan keadaan masyarakat yang sejalan dengan visi-misi Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu untuk membangun kemandirian , jati diri dan membangun masyarakat secara keseluruhan. Pembangunan merupakan upaya perubahan kearah perbaikan tarap hidup serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan memanfaatkan potensi yang ada untuk mendayagunakan,meransang serta mendorong masyarakat agar mau dan mampu meningkatkan produktivitas sumberdaya masyarakat itu sendiri sebagai pondasi jati diri dan berperan penting dalam mengisi pembangunan secara nyata.

1) Visi

”Terwujudnya masyarakat yang sejahtera,sehat, berkualitas dan berkelanjutan ”

Penetapan visi diatas berdasarkan atas konsep uji yang melibatkan masyarakat secara aktif peduli dalam mendukung pembangunan dan selalu berupaya mandiri dalam meningkatkan kesejahteraan, pendidikan dan kesehatan yang berkelanjutan dengan menyesuaikan kondisi yang ada pada masyarakat.

2) Misi

a) Pemberdayaan Aparatur Desa

Meningkatkan sumberdaya aparatur desa yang telah ada dan selektif dalam mengangkat aparat desa yang memiliki kejujuran, disiplin, loyal, berdedikasi, bertanggungjawab kreatif dan inovatif, mau berkorban serta berupaya mengembangkan potensi diri dengan memperhatikan sumber daya alam yang ada di sekitarnya.

b) Pembinaan Terpadu

Mengoptimalkan manfaat wadah Posyandu di Desa dalam Pelayanan kesehatan dan berbagai bentuk pembinaan seperti pendidikan, bidang pertanian serata pembinaan moral melalui kegiatan kerohanian sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.

c) Pengembangan Sektor Ekonomi Keluarga

Sasaran utama pengembangan sektor ekonomi keluarga adalah kepada keluarga Pra KS 1 (keluarga miskin) dengan memberikan bantuan yang dapat menopang kehidupan masyarakat secara berkelanjutan. Memberikan dorongan dan semangat dan memotifasi masyarakat Pra KS 1 (Keluarga Miskin) utuk berkiprah lebih banyak dalam menciptakan peluang dan lapangan pekerjaan yang lebih produktif dengan harapan peningkatan perekonomian yang tumbuh dari bawah akan mampu meberikan kesempatan dan peluang dalam mendorong terciptanya peningkatan kemampuan masyarakat kecil dengan selalumencermati pengembangan usaha yang berdaya guna dan berhasil guna dan sebagai

pelopor dalam meningkatkan pengetahuan yang lebih bijak dan memiliki peranan dalam peningkatan perekonomian dan pembangunan.

b. Keadaan demografis.

Tabel 4.1 Luas Wilayah Kecamatan Putussibau Selatan

NO	DESA/KELURAHAN	LUAS (HA)
1	KEDAMIN HULU	4.462.00
2	KEDAMIN HILIR	3.738.00
3	KEDAMIN DARAT	11.255.00
4	TANJUNG JATI	2.757.00
5	JARAS	3.788.00
6	SUNGAI ULUK	3.322.00
7	MELAPI	6.069.00
8	INGKO' TAMBE	7,140.00
9	SAYUT	9.173.00
10	URANG UNSA	7.804.00
11	SUKA MAJU	5.989.00
12	CEMPAKA BARU	36.938.00
13	BERINGIN JAYA	76,008.00
14	KEREHO	82.007.00
15	BUNGAN JAYA	198.463.00
16	TANJUNG LOKANG	79.578.00
	JUMLAH	538.491.00

Sumber : Data Monografi Kecamatan Putussibau Selatan Tahun 2009

Dari data di atas maka dapat dilihat bahwa desa terluas adalah Desa Bungan Jaya dengan luas 198.463 dengan 75 % merupakan hutan rakyat dan hutan lindung.

Jumlah penduduk Kecamatan Putussibau Selatan sekitar 18.074 orang yang terdiri dari 9.165 orang penduduk laki-laki dan 8.909 orang penduduk

perempuan yang terbagi dalam 4.550 KK. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 4.2 Penduduk Kecamatan Putussibau Selatan

NO	DESA/ KELURAHAN	L	P	JUMLAH	JUMLAH KK	RUMAH TANGGA
1	KEDAMIN HULU	2.080	2.015	4.095	1.078	1.083
2	KEDAMIN HILIR	1.695	1.643	3.338	851	730
3	KEDAMIN DARAT	591	539	1.130	225	217
4	TANJUNG JATI	323	361	684	163	174
5	JARAS	310	285	595	311	146
6	SUNGAI ULUK	598	540	1.138	143	313
7	MELAPI	515	506	1.021	280	289
8	INGKO' TAMBE	333	330	663	167	180
9	SAYUT	522	490	1.012	266	302
10	URANG UNSA	223	234	457	95	110
11	SUKA MAJU	495	466	961	254	241
12	CEMPAKA BARU	444	431	875	194	149
13	BERINGIN JAYA	197	223	420	121	120
14	KEREHO	250	346	596	125	125
15	BUNGAN JAYA	345	290	635	163	163
16	TANJUNG LOKANG	244	210	454	114	226
	JUMLAH	9.165	8.909	18.074	4.550	4.458

Sumber : Data Monografi Kecamatan Putussibau Selatan Tahun 2009

Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Pendidikan dan Tenaga Kerja

No.	G o l o n g a n	J u m l a h
	Kelompok Pendidikan	
1.	00 - 03 tahun	1.230
2.	04 - 06 tahun	1.190
3.	07 - 12 tahun	3.215
4.	13 - 15 tahun	4.330
5.	16 - 18 tahun	3.261
6.	19 tahun ke atas	3.108
	J u m l a h	16.334
	Kelompok Tenaga Kerja	
1.	10 - 14 tahun	540
2.	15 - 19 tahun	1.123
3.	20 - 26 tahun	1.243
4.	27 - 40 tahun	2.620
5.	41 - 56 tahun	2.350
6.	57 tahun keatas	-
	J u m l a h	14.188

Sumber : Data Monografi Kecamatan Putussibau Selatan Tahun 2009

Dari data pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa kelompok tenaga kerja lebih sedikit dari pada kelompok pendidikan dengan jumlah 14.188 jiwa atau sekitar 32,45% dari total jumlah penduduk. Kemudian ditinjau dari segi tingkat pendidikan penduduk sebanyak 8,58% belum sekolah, 3,96% tamat TK, 34,66% tamat SD, 10,26% tamat SLTP, 33,04% tamat SLTA, 7,64% tamat DI-III, 1,75% tamat S 1, 0,11% tamat S 2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 di berikut ini :

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Penduduk

No.	Tingkat Pendidikan	J u m l a h	Persentase (%)
1.	Belum Sekolah	857	8,58
2.	Tamat TK	591	3,96
3.	Tamat SD	3.421	34,66
4.	Tamat SLTP	5.013	10,26
5.	Tamat SLTA	5.261	33,04
6.	Tamat DI – III	1.754	7,64
7.	Tamat S 1	1.173	1,75
8.	Tamat S 2	11	0,11
J u m l a h		18.070	100

Sumber : Data Monografi Kecamatan Putussibau Selatan Tahun 2009

c. Keadaan ekonomis.

Dilihat dari struktur mata pencaharian masyarakat Kecamatan Putussibau Selatan sudah cukup bervariasi, seperti bekerja pada sektor karyawan (50,03%), buruh (17,35%) dan tani (14,95%). Hal ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 4.5 Struktur Mata Pencaharian Penduduk

No.	Sektor Mata Pencaharian	J u m l a h	Presentase (%)
1	2	3	4
1.	Karyawan :		
	a. PNS	1.658	12,91
	b. ABRI	127	7,13
	c. Swasta	1.250	29,99
2.	Wiraswasta/Pedagang	3.385	5,99
3.	T a n i	3.308	14,95
4.	Pertukangan	821	2,04
5.	Buruh Tani	615	17,35
6.	Pensiunan	1.022	6,48
7.	Nelayan	229	1,89
8.	J a s a	633	1,27
9.	Pemulung	25	-
J u m l a h		9.688	100

Sumber : Data Monografi Kecamatan Putussibau Selatan Tahun 2009

Dari data pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah penduduk yang bekerja sekitar 42,22% dari jumlah total penduduk di Kecamatan Putussibau Selatan.

d. Keadaan agama.

Dari segi agama, masyarakat Kecamatan Putussibau Selatan dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 4.6 Jumlah Penduduk Menurut Agama

No.	A g a m a	Jumlah Penganut	Presentase (%)
1.	Islam	9.567	71,91
2.	Kristen Protestan	1.812	9,40
3.	Katolik	5.491	18,57
4.	Hindu	0	0,00
5.	Budha	0	0,00
6.	Lain-lain	200	0,03
J u m l a h		18.070	100

Sumber : Data Monografi Kecamatan Putussibau Selatan Tahun 2010

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada umumnya masyarakat di Kelurahan Kecamatan Putussibau Selatan memeluk agama Islam sekitar 71,91%, sedangkan yang memeluk agama Kristen Protestan sekitar 9,40%, Agama Katolik 18,57% dan yang tidak beragama 0,03%.

Pemeluk agama Hindu maupun Budha di Kecamatan Putussibau Selatan masing-masing 0,00%. Berdasarkan data tersebut maka dapat dipastikan bahwa saat penelitian dilakukan, pemeluk agama terbesar bahkan dominan di Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu adalah agama Islam, berikut adalah agama Katolik dan Kristen Protestan.

e. Organisasi pemerintah kecamatan putussibau selatan.

Susunan organisasi Pemerintah Kecamatan Putussibau Selatan didasarkan atas Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 04 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kapuas Hulu. Pemerintah

Kecamatan Putussibau Selatan merupakan perangkat daerah Kabupaten Kapuas Hulu dalam pelaksanaan pelayanan masyarakat di Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berada dan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Adapun tugas Pemerintah Kecamatan Putussibau Selatan adalah melaksanakan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Putussibau Selatan dengan fungsinya yaitu :

- 1) Penyelenggaraan kegiatan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangannya.
- 2) Penyusunan dan penetapan kebijakan pemberdayaan masyarakat yang tumbuh atas inisiatif masyarakat.
- 3) Pemeliharaan terciptanya ketentraman dan ketertiban.
- 4) Pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat.

Struktur organisasi Pemerintahan Kecamatan Putussibau Selatan terdiri atas Camat, Sekretaris, dengan unsur staf dan unsur pelaksana yaitu Kasubbag Program dan Keuangan, Kasubbag Personil dan Umum, Kasi Pemerintahan, Kasi Ketentraman dan Ketertiban (Trantib), Kasi Ekonomi Pembangunan (Ekbang). Kasi Kesejahteraan Rakyat (Kesra). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan Putussibau Selatan



Sumber : Kantor Kecamatan Putussibau Selatan Tahun 2010

f. Organisasi kemasyarakatan (LPM).

Salah satu organisasi kemasyarakatan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk turut berpartisipasi dalam kegiatan perencanaan pembangunan adalah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM). Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2001 tentang Penataan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat atau Sebutan Lain, maka yang dimaksud dengan LPM adalah wadah yang dibentuk atas prakarsa masyarakat sebagai mitra Pemerintah Kecamatan dalam menampung dan mewujudkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat dibidang pembangunan. Adapun tugas LPM adalah :

- 1) Menyusun rencana pembangunan yang partisipatif.
- 2) Menggerakkan swadaya gotong royong masyarakat.
- 3) Melaksanakan dan mengendalikan pembangunan.

Dalam melaksanakan tugasnya tersebut maka LPM mempunyai fungsi:

- 1) Penanaman dan pemupukan rasa persatuan dan kesatuan masyarakat Desa dan Kelurahan.
- 2) Pengkoordinasian perencanaan pembangunan.
- 3) Pengkoordinasian perencanaan lembaga kemasyarakatan.
- 4) Perencanaan kegiatan pembangunan secara partisipatif dan terpadu.
- 5) Penggalan dan pemanfaatan sumber daya kelembagaan untuk pembangunan di Desa dan Kelurahan.

LPM dibentuk pada bulan Juli 2003 yang didasarkan atas Surat Keputusan Kepala Kelurahan Keadamin Hulu Kecamatan Putussibau Selatan Nomor 06 Tahun 2003 tanggal 15 Juli 2003 tentang Perubahan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) menjadi Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) dengan mengacu pada Surat Keputusan Bupati Kapuas Hulu Nomor 131 Tahun 2003 tanggal 28 Mei 2003 tentang Pedoman Pembentukan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat di Kelurahan. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) ini hanya berubah nomenklatur saja, sementara pengertian, tugas pokok dan fungsi serta pengurusnya sama dengan LKMD namun lembaga ini belum operasional.

2. Karakteristik responden

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu. Dari hasil pengamatan di lapangan, kondisi responden yang diambil dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda antar pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan karakteristik ini terutama dalam jenis kelamin, umur, lama bekerja, latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden baik langsung maupun tidak langsung akan sangat menentukan kontribusi tingkat pada karakteristik pekerjaan dan Komitmen pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, bahwa dalam penelitian sumber daya manusia, karakteristik responden merupakan dimensi yang penting, yaitu pencerminan suatu dinamika perilaku yang berperan memberikan kontribusi dari suatu kenyataan empiris yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari. Dari kuesioner yang disampaikan kepada pegawai diperoleh data umum tentang identitas pegawai meliputi, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan kepangkatan,

Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Responden	Persentase
1.	24 -30	12	43
2.	31- 35	14	50
3.	36- 40	2	7
4.	> 40	-	
	Jumlah	28	100

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebagian besar usia pegawai antara 24-35 tahun. Tingkat usia memang bisa menunjukkan apakah seseorang produktif atau

tidak. Hasil jurnal penelitian (www.umiProquest.com di akses tahun 2010) menunjukkan bahwa pegawai atau karyawan yang bekerja dengan menggunakan pikiran seperti pegawai, dosen (*lecture*) di usia 65 tahun masih produktif.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	15	54
2.	Perempuan	13	46
	Jumlah	28	100

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki. Kecamatan Putussibau Selatan Kabupaten Kapuas Hulu, merupakan kecamatan yang letaknya strategis dengan pusat kota Putussibau, sehingga saat ini sedang melakukan penyesuaian peran posisi gender. Pada saat ini posisi perempuan dan laki-laki sama-sama memiliki kontribusi dalam perannya memajukan roda organisasi publik.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden	Persentase
1.	1 - 5	10	36
2.	5 - 10	11	39
3.	> 10	7	25
	Jumlah	28	100

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja pegawai antara 1 – 10 tahun. Masa kerja pegawai merupakan salah satu indikator untuk menentukan dan melihat loyalitas dalam melakukan setiap pekerjaan. Masa kerja juga mencerminkan pengalaman dan tanggung jawab pegawai pada

pekerjaan ditekuni. Masa kerja mencerminkan kemampuan dalam beradaptasi, loyalitas, dan komitmen terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada setiap pegawai, sehingga pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.10 Diskripsi Responden menurut Kepangkatan

No	Golongan	Responden	Persentase
1.	II	6	21
2.	III	21	75
3.	IV	1	4
	Jumlah	28	100

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah memiliki kepangkatan golongan III. Kepangkatan merefleksikan prestasi jabatan dan fungsional yang menjadi dasar seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara.

Tabel 4.11 Diskripsi Responden menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SMU/SMK	11	39
2.	DIPLOMA	7	25
3.	S-1	10	36
4.	S-2	-	-
	Jumlah	28	100

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah heterogen dan didominasi oleh Sarjana. Tingkat pendidikan sebagai indikator untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu karakteristik pekerjaan sebagai upaya meningkatkan komitmen pegawai hanya bisa dicapai apabila

pendidikan pegawai memadai. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan lebih cemerlang dalam menjalankan pekerjaan, dan pendidikan merujuk pada semakin mudah memahami dan fleksibel dalam menjalankan berbagai kebijakan.

3. Deskripsi jawaban responden atas variabel penelitian

Variabel penelitian menjadi bermakna apabila dijabarkan dalam suatu interpretasi, sehingga dimengerti arah dari setiap pertanyaan kuesioner yang diajukan. Jawaban responden memberikan gambaran tentang masing-masing item jawaban dari variabel penelitian. Dari hasil jawaban tersebut dapat dilihat reaksi atau sikap pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, baik tentang variabel-variabel karakteristik pekerjaan, maupun variabel komitmen. Penjelasan yang membedakan alasan responden memilih setiap alternatif jawaban, telah diinterpretasikan pada kuesioner (lihat lampiran).

a. Variasi keterampilan.

Tabel 4.12 Jawaban Responden tentang dalam Melaksanakan Pekerjaan Dibutuhkan Variasi Keterampilan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat dibutuhkan	12	4	42.9	3.43
2	Dibutuhkan	16	3	57.1	
3	Tidak dibutuhkan	-	2		
4	Sangat tidak dibutuhkan	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.43, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaan dibutuhkan variasi keterampilan.

Tabel 4.13 Jawaban Responden Tingkat Variasi Keterampilan Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat bervariasi	12	4	42.9	3,39
2	Bervariasi	15	3	53.6	
3	Tidak bervariasi	1	2	3.6	
4	Sangat tidak bervariasi	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.39, artinya sebagian besar pegawai menyatakan diperlukan keterampilan yang bervariasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.14 Kesesuaian Pekerjaan dengan Keterampilan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat sesuai	13	4	46.4	3.43
2	Sesuai	14	3	50.0	
3	Tidak sesuai	1	2	3.6	
4	Sangat tidak sesuai	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.43, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan.

Tabel 4.15 Ketrampilan Memiliki Keterkaitan dengan Bakat

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat terkait	20	4	71.4	3.71
2	Terkait	8	3	28.6	
3	Tidak terkait	-	2		
4	Sangat tidak terkait	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.71, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ketrampilan memiliki keterkaitan dengan bakat.

Tabel 4.16 Tingkat Variasi Tugas dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat bervariasi	17	4	60.7	3.57
2	Bervariasi	10	3	35.7	
3	Tidak bervariasi	1	2	3.6	
4	Sangat tidak bervariasi	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.57, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaan dibutuhkan variasi keterampilan.

Tabel 4.17 Frekuensi Menyelesaikan Pekerjaan dengan Menggunakan Keterampilan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	16	4	57.1	3.57
2	Sering	12	3	42.9	
3	Jarang	-	2		
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.17 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.57, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa adanya frekuensi menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan keterampilan.

b. Identitas tugas.

Tabel 4.18 Jawaban Responden Membuat Rencana Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat setuju	10	4	35.7	3.36
2	Setuju	18	3	64.3	
3	Tidak setuju	-	2		
4	Sangat tidak setuju	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.36, artinya sebagian besar pegawai menyatakan setuju untuk membuat rencana kerja.

Tabel 4.19 Rencana Kerja Berkaitan dengan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat terinci	11	4	39.3	3.36
2	Terinci	16	3	57.1	
3	Tidak terinci	1	2	3.6	
4	Sangat tidak terinci	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.19 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.36, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa rencana kerja berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.20 Tingkat Keterlibatan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	16	4	57.1	3.50
2	Sering	10	3	35.7	
3	Jarang	2	2	7.1	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.20 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat keterlibatan pekerjaan.

Tabel 4.21 Pemahaman pada Prosedur Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat memahami	14	4	50.0	3.50
2	Memahami	14	3	50.0	
3	Tidak memahami	-	2		
4	Sangat tidak memahami		1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.21 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa pemahaman pada prosedur kerja.

Tabel 4.22 Kesesuaian Pelaksanaan Pekerjaan dengan Prosedur Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat sesuai	16	4	57.1	3.50
2	Sesuai	10	3	35.7	
3	Tidak sesuai	2	2	7.1	
4	Sangat tidak sesuai	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.22 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur kerja.

Tabel 4.23 Frekuensi Menghadapi Hambatan Suatu Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	15	4	53.6	3.50
2	Sering	12	3	42.9	
3	Jarang	1	2	3.6	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.23 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa sering adanya frekuensi menghadapi hambatan suatu pekerjaan.

c. Keyakinan tugas.

Tabel 4.24 Penyelesaian Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Kerja Pegawai

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat besar	15	4	53.6	3.50
2	Besar	12	3	42.9	
3	Kecil	1	2	3.6	
4	Sangat kecil	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.24 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa Penyelesaian pekerjaan berdampak terhadap kelancaran kerja pegawai.

Tabel 4.25 Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat besar	16	4	57.1	3.54
2	Besar	11	3	39.3	
3	Kecil	1	2	3.6	
4	Sangat kecil	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.25 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa terselesaikannya pekerjaan berdampak terhadap kelancaran rekan kerja.

Tabel 4.26 Penyelesaian Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Kerja Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat besar	15	4	53.6	3.50
2	Besar	12	3	42.9	
3	Kecil	1	2	3.6	
4	Sangat kecil	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.26 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan berdampak terhadap kelancaran kerja organisasi.

Tabel 4.27 Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak terhadap Kinerja Pegawai

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat besar	16	4	57.1	3.50
2	Besar	10	3	35.7	
3	Kecil	2	2	7.1	
4	Sangat kecil	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.27 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa terselesaikannya pekerjaan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.28 Dampak Pekerjaan bagi Kantor Secara Menyeluruh

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat besar	14	4	50.0	3.46
2	Besar	13	3	46.4	
3	Kecil	1	2	3.6	
4	Sangat kecil	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.28 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa dampak pekerjaan bagi kantor secara menyeluruh.

d. Otonomi.

Tabel 4.29 Dampak Pekerjaan bagi Masyarakat Di Luar Kantor

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat besar	12	4	42.9	3.36
2	Besar	14	3	50.0	
3	Kecil	2	2	7.1	
4	Sangat kecil	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.29 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.36, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada dampak pekerjaan bagi masyarakat di luar kantor.

Tabel 4.30 Tingkat Keleluasaan dalam Membuat Rencana Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat leluasa	16	4	57.1	3.57
2	Leluasa	12	3	42.9	
3	Tidak leluasa	-	2		
4	Sangat tidak leluasa	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.30 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.57, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa diberikan tingkat keleluasaan dalam membuat rencana kerja.

Tabel 4.31 Tingkat Keleluasaan dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat leluasa	15	4	53.6	3.54
2	Leluasa	13	3	46.4	
3	Tidak leluasa	-	2		
4	Sangat tidak leluasa	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.31 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada tingkat keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.32 Tingkat Keleluasaan dalam Memberikan Kritik

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat leluasa	16	4	57.1	3.54
2	Leluasa	11	3	39.3	
3	Tidak leluasa	1	2	3.6	
4	Sangat tidak leluasa	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.32 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan diberikan tingkat keleluasaan dalam memberikan kritik.

Tabel 4.33 Tingkat Keleluasaan dalam Memberikan Saran

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat leluasa	11	4	39.3	3.32
2	Leluasa	15	3	53.6	
3	Tidak leluasa	2	2	7.1	
4	Sangat tidak leluasa	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.33 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.32, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa adanya tingkat keleluasaan dalam memberikan saran.

Tabel 4.34 Tingkat Keleluasaan dalam Memberikan Usulan pada Atasan Mengenai Skedul Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat leluasa	15	4	53.6	3.50
2	Leluasa	12	3	42.9	
3	Tidak leluasa	1	2	3.6	
4	Sangat tidak leluasa	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.34 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa adanya tingkat keleluasaan dalam memberikan usulan pada atasan mengenai skedul kerja.

**Tabel 4.35 Tingkat Keleluasaan dalam Memberikan Usulan
pada Atasan Mengenai Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Sangat leluasa	16	4	57.1	3.54
2	Leluasa	11	3	39.3	
3	Tidak leluasa	1	2	3.6	
4	Sangat tidak leluasa	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.35 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa adanya tingkat keleluasaan dalam memberikan usulan pada atasan mengenai pelaksanaan pekerjaan.

e. Umpan balik pekerjaan.

**Tabel 4.36 Atasan Memberi Informasi mengenai Tugas
Sebelum Pekerjaan Dilaksanakan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	13	4	46.4	3.43
2	Sering	14	3	50.0	
3	Jarang	1	2	3.6	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.36 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.43, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa atasan memberi informasi mengenai tugas sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Tabel 4.37 Atasan Memberi Informasi mengenai Tugas Saat Melaksanakan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	16	4	57.1	3.54
2	Sering	11	3	39.3	
3	Jarang	1	2	3.6	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.37 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa atasan memberi informasi mengenai tugas saat melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.38 Atasan Memberi Informasi mengenai Keberhasilan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	14	4	50.0	3.46
2	Sering	13	3	46.4	
3	Jarang	1	2	3.6	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.38 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa atasan memberi informasi mengenai keberhasilan kerja.

Tabel 4.39 Atasan Memberi Feedback mengenai Hasil Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	15	4	53.6	3.46
2	Sering	11	3	39.3	
3	Jarang	2	2	7.1	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.39 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa atasan memberi feedback mengenai hasil pekerjaan.

Tabel 4.40 Atasan Memberi Informasi mengenai Kesesuaian Pelaksanaan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	14	4	50.0	3.39
2	Sering	11	3	39.3	
3	Jarang	3	2	10.7	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.40 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.39, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa atasan memberi informasi mengenai kesesuaian pelaksanaan kerja.

Tabel 4.41 Atasan Memberi Informasi mengenai Kesesuaian Hasil Kerja dengan Target

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	15	4	53.6	3.50
2	Sering	12	3	42.9	
3	Jarang	1	2	3.6	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.41 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa atasan memberi informasi mengenai kesesuaian hasil kerja dengan target.

f. Komitmen.

Tabel 4.42 Menjadi Pegawai yang Loyal

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	13	4	46.4	3.36
2	Sering	12	3	42.9	
3	Jarang	3	2	10.7	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.42 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.36, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa menjadi pegawai yang loyal.

Tabel 4.43 Tingkat Kehadiran dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	17	4	60.7	3.61
2	Sering	11	3	39.3	
3	Jarang	-	2		
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.43 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.61, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa sering memperhatikan tingkat kehadiran dalam bekerja.

Tabel 4.44 Melakukannya Pekerjaan sebagai Pegawai dengan Sungguh-Sungguh

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	18	4	64.3	3.57
2	Sering	8	3	28.6	
3	Jarang	2	2	7.1	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.44 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.57, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melakukannya pekerjaan sebagai pegawai dengan sungguh-sungguh.

Tabel 4.45 Bersedia Kerja Lembur

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	15	4	53.6	3.46
2	Sering	11	3	39.3	
3	Jarang	2	2	7.1	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.45 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa bersedia kerja lembur.

Tabel 4.46 Komitmen Berpengaruh pada Tujuan yang Ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	15	4	53.6	3.46
2	Sering	11	3	39.3	
3	Jarang	2	2	7.1	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.46 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa komitmen berpengaruh pada tujuan yang ditetapkan.

Tabel 4.47 Komitmen Berpengaruh pada Nama Baik Kantor Di Masyarakat

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase	Mean
1	Selalu	14	4	50.0	3.50
2	Sering	14	3	50.0	
3	Jarang	-	2		
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		28		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

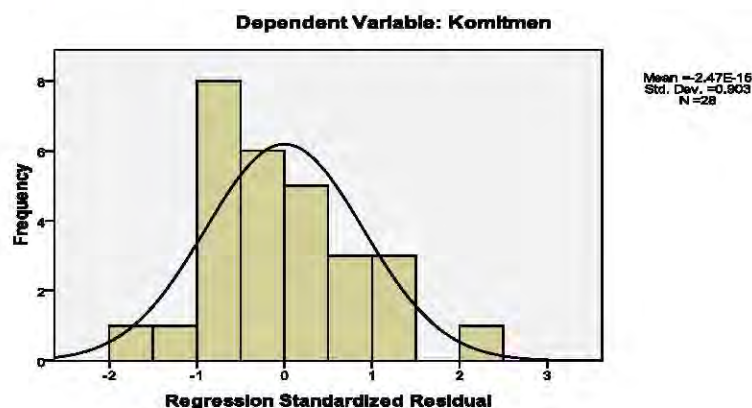
Dari Tabel 4.47 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa komitmen berpengaruh pada nama baik kantor di masyarakat.

B. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda

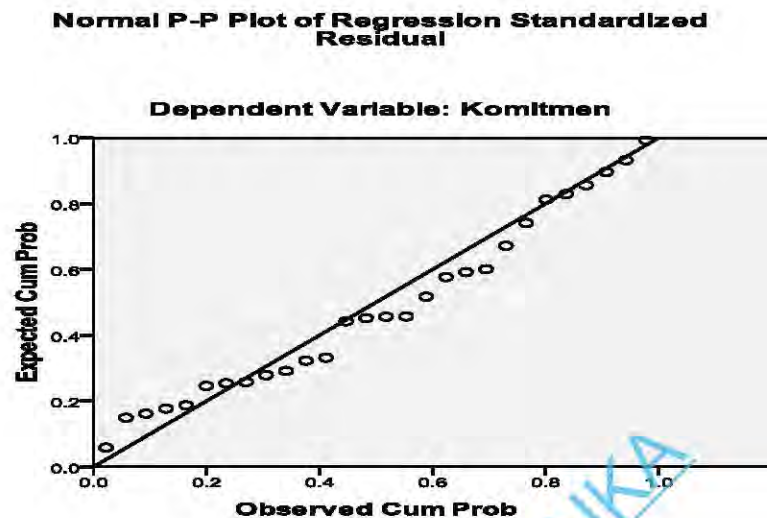
Sebelum menganalisis pengaruh simultan dan parsial terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat kelayakan atau persyaratan suatu model regresi berganda. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut.

1. Normalitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sambungan Gambar 4.2



Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Berdasarkan hasil di atas, bahwa data terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan. Penerimaan normalitas data sesuai dengan pendapat Singgih (2008:) yaitu : **Pertama**, garis kuva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. **Kedua**, karena titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal.

2. Multikoleniaritas

Tabel 4.48 Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	VIF
Variasi Keterampilan	1,149
Identitas Tugas	1,048
Keyakinan Tugas	1,378
Otonomi	1,238
Umpan Balik Pekerjaan	1,061

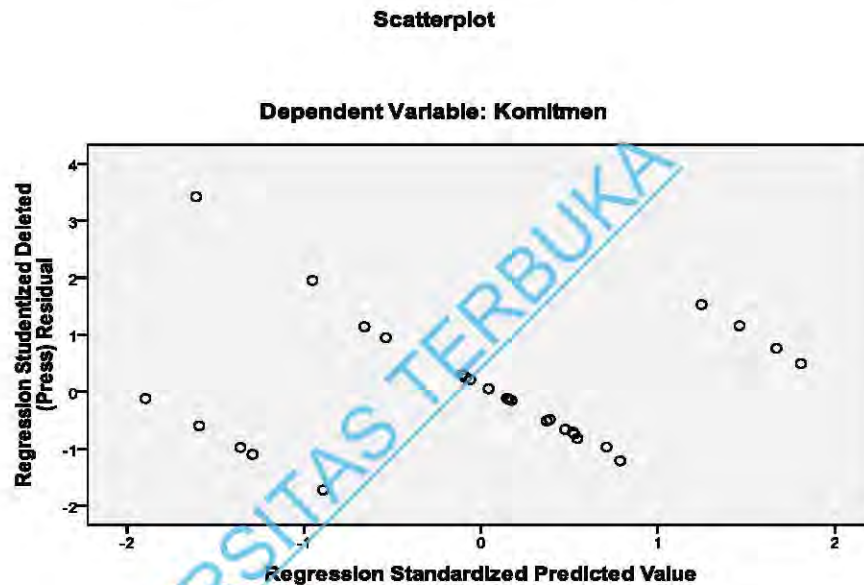
Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Menurut Singgih (2008) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5. Hasil

ini berarti tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi bisa terus digunakan untuk menguji hipotesis.

3. Heterokedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokastisitas



Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan *variance*). Menurut Singgih (2008) jika ada pola, tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak bergelombang. Sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

C. Transformasi Hasil Analisis Regresi Berganda

1. Pengaruh simultan

Dalam analisis ini diuji pengaruh variabel bebas Karakteristik Pekerjaan yang meliputi : variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y). Hasil analisis tentang variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.49 Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien regresi	R	R Square	F
Konstanta	1,058	0,850	0,722	11,419
Variasi Keterampilan (X1)	0,195			
Identitas Tugas (X2)	0,203			
Keyakinan Tugas (X3)	0,152			
Otonomi (X4)	0,114			
Umpan Balik Pekerjaan (X5)	0,288			

Sumber : Data Olahan 2009 (Lampiran)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,058 + 0,195 X_1 + 0,203 X_2 + 0,152 X_3 + 0,114 X_4 + 0,288 X_5$$

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan menunjukkan hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 11,419 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%).

Apabila dibandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (alpha) 5% memperlihatkan angka 2,59. Dengan demikian hasil F hitung > F tabel sehingga menolak H_0 . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas X yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y) terhadap variabel independen Y yaitu motivasi kerja dengan tingkat signifikan F pada taraf nyata (alpha) 5%.

Selanjutnya dari model analisis regresi berganda diperoleh nilai multipel regresi sebesar 0,850, hasil uji ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel tergantung (Y) sebesar 85. Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0,722. Artinya adalah kelima variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel Y sebesar 72,20, sedangkan sisanya 27,80 dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat dari kelima variabel bebas (X) yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Komitmen pegawai sebesar 65,90, sedangkan sisanya 34,10 dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

2. Pengaruh parsial

Analisis pengaruh parsial variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y). terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50 Pengaruh Parsial Variabel X terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien parsial (t)	Sig. t	t Tabel
Variasi Keterampilan (X1)	0,195	3.183	0,002	2,048
Identitas Tugas (X2)	0,203	3.376	0,000	
Keyakinan Tugas (X3)	0,152	2.296	0,000	
Otonomi (X4)	0,124	2.175	0,002	
Umpan Balik Pekerjaan (X5)	0,288	4.751	0,003	

Sumber : Data Olahan, 2010 (Lampiran)

Berdasarkan uji parsial melalui analisis regresi diperoleh hasil masing-masing variabel bebas yang meliputi variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y6), secara parsial.

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Variasi Keterampilan (X1) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,195 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau

dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,183 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,048 (Rangkuti, 2004) sehingga t hitung $>$ t table. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Variasi Keterampilan (X1) terhadap variable dependen yaitu Komitmen Pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Variasi Keterampilan (X1) adalah sebesar 0,195 yang berarti apabila variabel (X1) meningkat satu satuan sedangkan variabel lain tetap maka (Y) akan meningkat sebesar 0,195. Artinya apabila Variasi Keterampilan (X1) atau Komitmen pegawai dinaikkan sebesar satu-satuan maka Komitmen Pegawai akan meningkat sebesar 0,195.

- b. Variabel Identitas Tugas (X2) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,203 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,376 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,048 (Rangkuti, 2004) sehingga t hitung $>$ t table. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel independen yaitu Identitas Tugas (X2) terhadap variable dependen yaitu Komitmen pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Identitas Tugas (X2) adalah sebesar 0,203 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan

oleh variabel Identitas Tugas (X2) terhadap Komitmen Pegawai sebesar 20,30 persen. Artinya apabila Identitas Tugas (X2) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Komitmen Pegawai akan meningkat sebesar 25 .

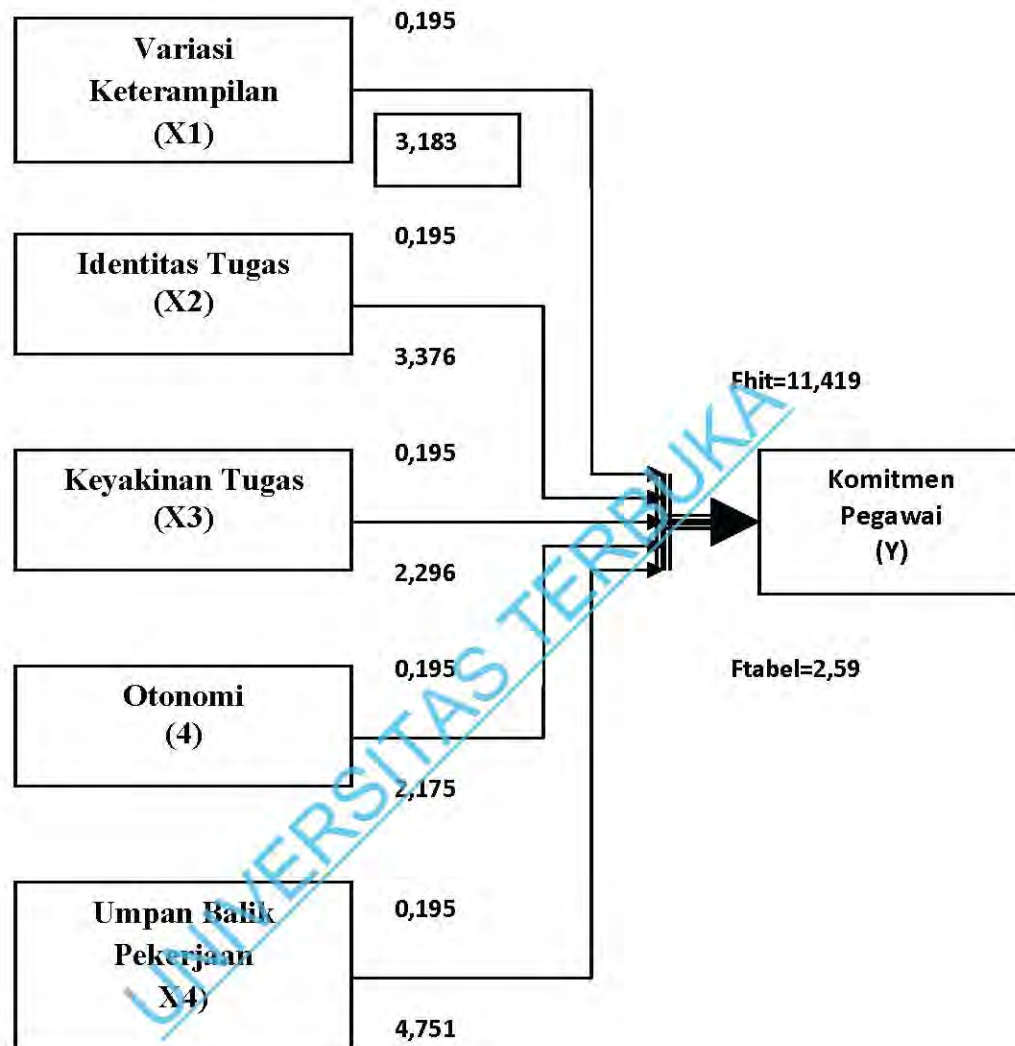
- c. Variabel Keyakinan Tugas (X3) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,152 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,296 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,048 (Rangkuti, 2004) sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ table}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Keyakinan Tugas (X3) terhadap variable dependen yaitu Komitmen pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Keyakinan Tugas (X3) adalah sebesar 0,152 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Keyakinan Tugas (X3) terhadap Komitmen Pegawai sebesar 15,20. Artinya apabila Keyakinan Tugas (X3) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Komitmen Pegawai akan meningkat sebesar 15,20.

- d. Variabel Otonomi (X4) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,124 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,175 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,048 (Rangkuti, 2004) sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ table}$. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen

yaitu Otonomi (X4) terhadap variable dependen yaitu Komitmen pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Otonomi (X4) adalah sebesar 0,124 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Otonomi (X4) terhadap Komitmen Pegawai sebesar 12,40 . Artinya apabila Otonomi (X4) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Komitmen Pegawai akan meningkat sebesar 12,40 .

- e. Variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,288 hasil uji t diperoleh signifikan $t < \alpha$ 5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,751 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,048 (Rangkuti, 2004) sehingga t hitung $> t$ table. Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Umpan Balik Pekerjaan (X5) terhadap variable dependen yaitu Komitmen pegawai. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5) adalah sebesar 0,288 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5) terhadap Komitmen Pegawai sebesar 28,80 . Artinya apabila Umpan Balik Pekerjaan (X5) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Komitmen Pegawai akan meningkat sebesar 28,80 .

Gambar 4.4 Pengaruh Simultan dan Parsial Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen



Sumber: Data Olahan 2010 (Lampiran)

C. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan dan berdasarkan hasil analisis data, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I : Tidak Ada Pengaruh Simultan (Serempak/Bersama-sama Variabel X Terhadap Variabel (Y)

Hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y).

Hi : Ada pengaruh variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 11,419 dengan signifikan F sebesar $0,0000 < 0,05$ (Ho di tolak). Hal ini memperlihatkan bahwa Hi: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 \neq 0$

Artinya secara simultan variabel bebas (X) yang meliputi variabel variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen pegawai (Y). Dengan demikian **hipotesis I dinyatakan diterima.**

Hipotesis II : Terdapat Pengaruh Parsial (Masing-Masing Variabel X1, X2, X3, X4, X5 Terhadap Variabel Y)

Diduga variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y).

Dari uji parsial diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel bebas (X) yaitu variabel variasi keterampilan (X1) t_{hitung} sebesar 3,183; variabel identitas tugas (X2) t_{hitung} sebesar 3,376 dan variabel keyakinan tugas (X3) t_{hitung} sebesar 2,296, variabel otonomi (X4) t_{hitung} sebesar 2,175 dan variabel variabel umpan balik pekerjaan (X5) t_{hitung} sebesar 4,751 sebesar berarti hasil t_{hitung} kelima variabel lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,048. Hasil ini memperlihatkan bahwa $H_a: b_i > 0$ (H_0 di tolak) artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kelima variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y). Dengan demikian **hipotesis II dinyatakan diterima.**

Hipotesis III: Diduga dari kelima variabel karakteristik pekerjaan, variabel umpan balik pekerjaan (X5) merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap komitmen kerja pegawai (Y)

Dari hasil uji parsial diperoleh koefisien regresi terbesar adalah variabel umpan balik pekerjaan yaitu 0,288, sehingga variabel umpan balik pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen pegawai. Dengan demikian **hipotesis III dinyatakan diterima**

D. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah **pertama** implikasi terhadap hasil penelitian ini sendiri; **kedua** implikasi terhadap manajemen sumberdaya manusia.

1. Implikasi hasil penelitian adalah Komitmen pegawai ternyata ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel variasi keterampilan, variabel identitas tugas, variabel keyakinan tugas, variabel otonomi, dan variabel umpan balik pekerjaan, sebagai upaya yang terus dikembangkan dan ditingkatkan pelaksanaannya, sehingga dapat mendukung terwujudnya meningkatnya Komitmen pegawai di Kecamatan Putussibau Selatan.
2. Implikasi terhadap manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia sangat berhubungan dengan karakteristik pekerjaan untuk menjadi salah satu indikator terwujudnya Komitmen pegawai. Komitmen ini

merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pandangan bahwa Komitmen adalah ungkapan keinginan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang menjadi tujuan. Komitmen itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaan selama individu menjadi pegawai. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa Komitmen merupakan suatu sikap dari individu yang ingin meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Dari hasil analisis regresi berganda bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan menunjukkan hasil nilai F_{hitung} signifikan atau lebih kecil. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata (α). Dengan demikian hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga menolak H_0 . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas X yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y) terhadap variabel independen Y yaitu motivasi kerja dengan tingkat signifikan F pada taraf nyata (α) hasil *adjusted R-Square*. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat dari ketiga variabel bebas (X) yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Komitmen pegawai, sedangkan sisanya persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.
2. Dari uji parsial diperoleh hasil nilai t_{hitung} variabel bebas (X) yaitu variabel variasi keterampilan (X1); variabel identitas tugas (X2) dan variabel keyakinan

tugas (X3), variabel otonomi (X4) dan variabel umpan balik pekerjaan (X5) berarti hasil t hitung kelima variabel lebih besar Hasil ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kelima variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel keyakinan tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Komitmen Pegawai (Y).

3. Dari hasil uji parsial diperoleh koefisien regresi terbesar adalah variabel umpan balik pekerjaan, sehingga variabel umpan balik pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen pegawai.

B. Saran

1. Agar karakteristik pekerjaan pegawai lebih optimal sebaiknya perlu diperhatikan variabel umpan balik pekerjaan pegawai, sebab dari hasil penelitian berdasarkan uji parsial variabel umpan balik merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap komitmen pegawai. Umpan balik penting sebagai pendukung akan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Penelitian ini telah dilakukan dengan sungguh-sungguh, namun diakui masih terdapat kekurangan, sebab komitmen tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, melainkan juga ditentukan oleh kemampuan pegawai kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Oleh sebab itu peneliti-peneliti berikutnya dapat meneruskan penelitian ini dengan variabel yang lebih kompleks.

BIODATA

1. N a m a : SULAIMAN
2. Nomor Induk Mahasiswa : 015743822
3. Tempat/Tanggal Lahir : Semata Hilir, 08 Juli 1968
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
7. Nomor Identitas Pegawai : 19680708 200502 1 001
8. Alamat Rumah : Jl. Lintas Timur GG.Mulia Kelurahan Kedamin Hulu Kec. Putussibau Selatan Kode Pos (78711)
9. Alamat Kantor : Jl. Pendidikan No 5 Putussibau No. 01 Putussibau (78711)
Telp. (0567) 21644 (Fex) 0567- 21644
10. Status Perkawinan : Kawin
Istri : FAUZIAH
Anak : a. RIYAH NURUL FALAH
b. HALIMATUSSA'DIAH
c. FAUZAN HABIBI BORNEO
11. Riwayat Pendidikan : a. SDN 01 Smpang Empat Sambas Tahun 1982
b. SMPN 01Mempawah Tahun 1986
c. SUPMN Pontianak Tahun 1990
d. D III UT Pontianak Tahun 2003
e. SI UT Pontianak Tahun 2007
12. Riwayat Pekerjaan : a. Penyuluh Pertanian 1990 s/d 2005
b. Staf Tata Usaha Dinas Perikanan Tahun 2005 s/d 2008
c. Staf Perikanan Budidaya Tahun 2009 sampai saat ini
13. Motto : UPBJJ UT (Usaha Pasti Bisa Jadi Jaminan Usia Tua)

Putussibau, Juli 2010

Penulis

SULAIMAN

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1996). *Prosedur penelitian (suatu pendekatan praktek)*. Edisi kesebelas. Bandung: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi industri*. Edisi kelima, Cetakan kelima. Yogyakarta: Liberty.
- Boo, El'fred, H.Y., Koh, H.C. (2001). The Link Between Organizational Ethics and Job satisfaction: A Study of manager in Singapore. *Journal of Business Ethics*, P. 309-324.
- Cherrington, D. J. (2000). *Organizational behaviour, the management of individual and organization performance*. Boston, London, Toronto, Sedney, Tokyo, Singapore: Brigham Young University, Allyn and Bacon.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). *Perilaku dalam organisasi*. Edisi Ketujuh, Jilid 1, Alih bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (1998). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi bahasa Indonesia, Jilid 2, Alih bahasa Benyamin Molan. Jakarta: Prenhalindo.
- Ducharme, L. J. & Martin, J. K. (2003). Underwarding work, Coworker Support, an Job Satisfation, *Journal of Work and Occupations*, p 223-243.
- Fieldman, D.C. & Hugh, J.A. (1985). *Managing individual and group behavior in organization*. Second edition. New York: Mc.Graw-Hill Book Company.
- Flippo, E.B. (1998). *Manajemen personalia*. Edisi keempat, Jilid 1, Alih bahasa Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1996). *Organisasi : prilaku, struktur, proses*. Edisi Kedelapan, Jilid Dua, Alih bahasa Nunik Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, I., dan Sudita, I.N. (1997). *Perilaku keorganisasian*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, D. (1999). *Ekonometrika dasar*. Cetakan keenam, Alih bahasa Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.

- Hadi, S. (1991). *Analisis butir untuk instrumen*. Cetakan ketiga. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M.S.P (1997). *Manajemen sumber daya manusia (dasar dan kunci keberhasilan)*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hageman, G. (1993). *Motivasi untuk pembinaan organisasi*. Edisi pertama. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Indrawijaya, A.I. (1999). *Perilaku organisasi*. Cetakan ketiga. Bandung: Sinar Baru.
- Iverson, R.D. & Roy, P. (1994). A Causal Model of Behavioral Commitment : Evidence From a Study of Australian Blue-collar Employees. *Journal of Management*, 20, 5-13.
- Jahrie, F. & Hariyoto, S. (1999). *Human resources management (manajemen sumber daya manusia)*. Edisi pertama. Jakarta: AIMI.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. Seventh edition. Singapore: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan pertama. Bandung: Rosda.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000). *Human resource management*. Ninth edition. Cincinnati Ohio: South-Western College Publishin.
- Mondy, R.W. & Noe, P.M. (1993). *Human resources management*. Sixth edition. USA: Allyn & Bacon Inc.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetakan ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, U. (1999). *Perilaku organisasi*. Edisi Revisi. Surabaya: Citramedia.
- Rao, T.V. (1996). *Penilaian prestasi kerja : teori dan praktek*. Cetakan ketiga. Alih bahasa L. Mulyana. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Nina, A. (1996). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan dan Diskritasi Harapan, Persepsi Karyawan Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi*. Depok : Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia. Khusus Psikologi Industri dan organisasi.

- Robbins, S. (1996). *Perilaku organisasi : konsep, kontroversi, aplikasi*. Edisi ketujuh, Alih bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Sadler, P. (1994). *Mendesain organisasi*. Cetakan kedua, Alih bahasa Fauzi Bustami. Jakarta: Penerbit Pustaka Binaman Pressindo.
- Schappe, S.P. (1998). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Fairness Perception on Organizational Citizenship Behavior, *The Journal of Psychology*, p 277-296.
- Schermerhorn, Jr. & John, R. (1998). *Manajemen*. Cetakan pertama, Jilid 2, Edisi bahasa Indonesia, Diterjemahkan oleh Parnawa Putranta, Surya Dharma Ginting, Sheelyana Junaedi dan Diah Widiastuti. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, S.P. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M. & Efendi, S. (1995). *Metode penelitian survei*. Cetakan kedua. Jakarta: LP3ES.
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning position : an investigation of some unconventional influence of role stressor and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62, 69-86.
- Soehardjono. (1991). *Bunga rampai kepemimpinan*. Malang: APDN.
- Sommers & John, M. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism : an examination of direct and indirect effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 42-49.
- Steers, R.M. (1997). *Efektivitas organisasi*. Cetakan kedua, Alih bahasa Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, J.A.F, Freeman, R.E., & Gilbert, Jr.D.R. (1996). *Manajemen*. Edisi Indonesia, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Prenhalindo, Jakarta.
- Sudjana. (1996). *Metoda statistika*. Edisi keenam. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian bisnis*. Cetakan pertama. Bandung: Alfabeta.

- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan manajer (eksistensinya dalam perilaku organisasi)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, S. (2000). *SPSS Mengolah data secara profesional*. Cetakan kedua. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suwarto, F.X. (1999). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Thoha, M. (1995) *Perilaku organisasi konsep dan aplikasinya*. Cetakan ketujuh. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (1999). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Edisi revisi. Jakarta: Gramedia.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. (2000). *Perilaku organisasi dan psikologi perusahaan*. Alih bahasa Muh. Shabarudin. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi (1992). *Manajemen perilaku organisasi*. Edisi keenam. Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Wood, J.M., Wallace, J. Zeffane, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (1998). *Organisational behaviour an asia-pacific perspective*. Australian edition. Queensland Australia: Jacaranda Wiley Ltd.

Lampiran 1 Kuesioner

**ANGKET PENELITIAN**

JUDUL :

**ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGARUHNYA
TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Pada Kecamatan Kedamin Kabupaten Kapuas Hulu)**

Tujuan

Menganalisis Karakteristik Pekerjaan dan Pengaruhnya terhadap Komitmen kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kedamin Kabupaten Kapuas Hulu :

Identitas Responden

Jenis Kelamin :
Bagian :
Masa Kerja :
Tingkat Pendidikan :
Latar Belakang Pendidikan :

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang pada salah satu angka di bawah huruf jawaban
2. Mohon semua item angket dijawab dengan kesungguhan dan kejujuran.

A. KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Pertanyaan berikut ini berkaitan dengan karakteristik pekerjaan anda. Mohon dapat diberikan jawaban sesuai dengan pendapat anda, dengan melingkari salah satu angka dalam kolom jawaban.

Variabel Variasi Ketrampilan (X1)

PERNYATAAN

JAWABAN

1. Menurut Bapak/Ibu, dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan ketrampilan yang bervariasi.

Sangat Tidak Dibutuhkan	Tidak Dibutuhkan	Dibutuhkan	Sangat Dibutuhkan
1	2	3	4

2. Menurut Bapak/Ibu, tingkat variasi ketrampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan anda.

Sangat Tidak Bervariasi	Tidak Bervariasi	Bervariasi	Sangat Bervariasi
1	2	3	4

3. Menurut Bapak/Ibu, kesesuaian pekerjaan yang anda lakukan dengan ketrampilan yang anda miliki.

Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	2	3	4

4. Menurut Bapak/Ibu, ketrampilan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan bakat yang dimiliki.

Sangat Tidak Terkait	Tidak Terkait	Terkait	Sangat Terkait
1	2	3	4

5. Menurut Bapak/Ibu, tingkat variasi tugas yang anda tangani dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sangat Tidak Bervariasi	Tidak Bervariasi	Bervariasi	Sangat Bervariasi
1	2	3	4

6. Menurut Bapak/Ibu, frekuensi anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan ketrampilan yang anda miliki.

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Variabel Identitas Tugas (X2)

PERNYATAAN

7. Dalam melaksanakan pekerjaan, anda membuat rencana kerja mengenai pekerjaan yang akan anda laksanakan.
8. Menurut pengalaman anda, rencana kerja yang anda buat berkaitan dengan pekerjaan yang akan anda laksanakan.
9. Dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat keterlibatan anda dalam melaksanakan pekerjaan.
10. Tingkat pemahaman anda terhadap prosedur kerja yang diterapkan kantor
11. Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur kerja.
12. Frekuensi anda menghadapi hambatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

JAWABAN

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4

Sangat Tidak Terinci	Tidak Terinci	Terinci	Sangat Terinci
1	2	3	4

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Sangat Tidak Memahami	Tidak Memahami	Memahami	Sangat Memahami
1	2	3	4

Sangat Tidak Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	2	3	4

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Variabel Keyakinan Tugas (X3)

PERNYATAAN

13. Menurut Bapak/Ibu, penyelesaian pekerjaan berdampak terhadap kelancaran kerja pegawai

14. Menurut Bapak/Ibu, terselesaikannya pekerjaan berdampak terhadap kelancaran rekan kerja

15. Menurut Bapak/Ibu, penyelesaian pekerjaan berdampak terhadap kelancaran kerja organisasi.

16. Menurut Bapak/Ibu, terselesaikannya pekerjaan berdampak terhadap kinerja pegawai.

17. Menurut Bapak/Ibu, dampak pekerjaan bagi kantor secara menyeluruh.

18. Menurut Bapak/Ibu, dampak pekerjaan bagi masyarakat di luar kantor.

JAWABAN

Sangat Kecil	Kecil	Besar	Sangat Besar
1	2	3	4

Sangat Kecil	Kecil	Besar	Sangat Besar
1	2	3	4

Sangat Kecil	Kecil	Besar	Sangat Besar
1	2	3	4

Sangat Kecil	Kecil	Besar	Sangat Besar
1	2	3	4

Sangat Kecil	Kecil	Besar	Sangat Besar
1	2	3	4

Sangat Kecil	Kecil	Besar	Sangat Besar
1	2	3	4

Variabel Otonomi (X4)

PERNYATAAN

19. Menurut Bapak/Ibu, ada tingkat keleluasaan dalam membuat rencana kerja.

20. Menurut Bapak/Ibu, ada tingkat keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan.

21. Menurut Bapak/Ibu, ada tingkat keleluasaan dalam memberikan kritik berkaitan dengan prosedur kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

22. Menurut Bapak/Ibu, ada tingkat keleluasaan dalam memberikan saran berkaitan dengan prosedur kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

23. Menurut Bapak/Ibu, ada tingkat keleluasaan dalam memberikan usulan pada atasan mengenai penentuan skedul kerja.

24. Menurut Bapak/Ibu, ada tingkat keleluasaan dalam memberikan usulan pada atasan mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan.

JAWABAN

Sangat Tidak Leluasa	Tidak Leluasa	Leluasa	Sangat Leluasa
1	2	3	4

Sangat Tidak Leluasa	Tidak Leluasa	Leluasa	Sangat Leluasa
1	2	3	4

Sangat Tidak Leluasa	Tidak Leluasa	Leluasa	Sangat Leluasa
1	2	3	4

Sangat Tidak Leluasa	Tidak Leluasa	Leluasa	Sangat Leluasa
1	2	3	4

Sangat Tidak Leluasa	Tidak Leluasa	Leluasa	Sangat Leluasa
1	2	3	4

Sangat Tidak Leluasa	Tidak Leluasa	Leluasa	Sangat Leluasa
1	2	3	4

Variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5)

PERNYATAAN

25. Menurut Bapak/Ibu, atasan memberi informasi mengenai tugas yang harus dikerjakan sebelum pekerjaan dilaksanakan.

26. Menurut Bapak/Ibu, atasan memberi informasi mengenai tugas yang dikerjakan pada saat melaksanakan pekerjaan.

27. Menurut Bapak/Ibu, atasan memberi informasi mengenai keberhasilan kerja yang telah dicapai

28. Menurut Bapak/Ibu, atasan memberi informasi mengenai hasil dari pekerjaan

29. Menurut Bapak/Ibu, atasan memberi informasi mengenai kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginannya.

30. Menurut Bapak/Ibu, atasan memberi informasi mengenai kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan target yang ditentukan.

JAWABAN

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

B. KOMITMEN

Pertanyaan berikut ini berkaitan dengan komitmen anda pada organisasi atau kantor. Mohon dapat diberikan jawaban sesuai dengan pendapat anda, dengan melingkari salah satu angka pada alternatif jawaban yang disediakan.

Variabel Komitmen Karvawan (Y)

PERNYATAAN

31. Kesiediaan untuk menjadi pegawai yang loyal

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

32. Tingkat kehadiran dalam bekerja.

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

33. Bapak/Ibu melakukannya pekerjaan sebagai pegawai dengan sungguh-sungguh.

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

34. Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan, bersedia melakukan kerja lembur.

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

35. Menurut Bapak/Ibu, Komitmen berpengaruh pada tujuan yang ditetapkan.

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

36. Menurut Bapak/Ibu, Komitmen berpengaruh pada nama baik (reputasi yang baik) di masyarakat.

Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
1	2	3	4

Lampiran 2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variasi Keterampilan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.53	5.838	.973	.887
X1.2	14.67	7.095	.526	.945
X1.3	14.67	7.095	.526	.945
X1.4	14.53	5.838	.973	.887
X1.5	14.47	5.695	.914	.895
X1.6	14.47	6.410	.845	.906

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	6

Identitas Tugas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.8667	5.981	.551	.955
X2.2	14.8000	5.743	.768	.931
X2.3	14.6667	4.952	.883	.916
X2.4	14.8000	5.457	.922	.914
X2.5	14.7333	5.067	.950	.907
X2.6	14.8000	5.029	.848	.921

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	6

Keyakinan Tugas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.1333	3.695	.834	.873
X3.2	15.1333	3.695	.834	.873
X3.3	15.0000	3.714	.861	.869
X3.4	15.1333	4.410	.720	.894
X3.5	15.0667	3.781	.958	.856
X3.6	15.2000	4.886	.297	.945

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	6

Otonomi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	15.00	3.857	.796	.762
X4.2	15.07	4.924	.382	.846
X4.3	14.80	4.886	.401	.843
X4.4	15.07	4.924	.382	.846
X4.5	14.87	3.695	.885	.741
X4.6	14.87	3.838	.807	.760

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

Umpan Balik Pekerjaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	14.93	7.495	.976	.956
X5.2	14.87	7.410	.890	.964
X5.3	15.00	7.429	.883	.965
X5.4	14.87	7.410	.890	.964
X5.5	15.00	7.429	.883	.965
X5.6	15.00	7.429	.883	.965

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	6

Komitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Validitas

Item-Total Vakidity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	14.60	7.257	.965	.917
Y1.2	14.67	7.238	.885	.926
Y1.3	14.73	8.495	.577	.960
Y1.4	14.53	7.124	.899	.924
Y1.5	14.60	7.829	.757	.941
Y1.6	14.53	7.124	.899	.924

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Variabel Variasi Keterampilan

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	3	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	4
6	3	3	4	4	4	4
7	4	3	3	4	4	3
8	4	3	4	3	4	3
9	3	3	4	4	3	3
10	3	3	3	4	4	4
11	4	4	3	4	3	4
12	3	3	3	3	4	4
13	3	4	3	4	3	4
14	4	3	3	4	4	3
15	4	4	4	4	3	3
16	3	4	4	4	4	4
17	3	3	3	4	4	3
18	4	3	4	4	4	4
19	3	3	2	3	4	4
20	4	4	3	4	3	3
21	3	3	4	4	4	4
22	4	3	3	4	4	3
23	3	4	4	3	2	4
24	3	4	3	4	3	3
25	3	4	4	4	3	4
26	4	2	4	3	4	3
27	3	3	4	4	3	4
28	4	3	3	3	4	3

Variabel Identitas Tugas

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	4	3	4	3
2	3	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	4	4
4	3	3	4	3	4	4
5	3	3	3	4	3	4
6	4	4	3	3	4	3
7	3	3	4	4	4	4
8	4	3	4	4	2	3
9	3	4	4	3	3	4
10	3	3	4	4	4	3
11	3	2	4	3	3	4
12	4	4	3	4	4	4
13	3	4	4	3	3	3
14	4	4	4	3	4	4
15	3	3	2	4	3	4
16	4	3	4	3	4	3
17	3	4	4	4	3	4
18	3	3	4	4	4	3
19	4	3	3	3	3	4
20	3	4	3	3	4	3
21	4	3	4	4	3	4
22	3	3	3	4	4	3
23	3	4	4	3	4	3
24	4	3	3	4	2	4
25	3	4	3	3	4	4
26	3	4	2	4	4	2
27	3	3	3	4	4	3
28	4	3	4	3	3	3

Variabel Keyakinan Tugas

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	4	3	4	3
2	4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4
5	4	4	2	3	3	4
6	3	4	3	4	4	3
7	4	3	4	3	4	3
8	3	3	3	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4
10	4	4	4	3	3	2
11	4	4	3	4	4	4
12	4	3	3	2	4	3
13	3	4	4	3	3	4
14	4	4	4	3	4	3
15	4	3	3	4	3	4
16	3	4	4	2	4	3
17	3	4	3	4	3	3
18	4	3	4	3	4	4
19	3	4	3	4	3	3
20	4	3	4	3	4	3
21	3	4	3	4	3	3
22	2	3	4	4	4	4
23	3	4	3	4	2	3
24	4	4	3	4	3	2
25	3	3	4	3	4	3
26	4	3	4	4	4	3
27	3	4	3	4	3	4
28	4	3	4	3	3	4

Variabel Otonomi

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	3	4	4	4
2	3	4	4	3	2	4
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3
5	3	3	3	4	4	4
6	4	3	4	3	3	4
7	4	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	3	4
9	3	4	3	3	4	3
10	4	4	4	3	4	4
11	4	3	3	3	4	2
12	3	3	4	4	3	4
13	3	4	4	4	4	3
14	4	3	3	4	3	4
15	3	4	4	2	4	3
16	4	3	4	3	3	3
17	3	4	4	3	4	4
18	3	4	3	3	4	3
19	4	3	3	4	3	4
20	4	3	4	3	3	3
21	3	4	3	4	4	3
22	4	3	4	2	3	3
23	4	3	4	3	4	4
24	4	4	3	4	3	4
25	3	3	4	3	4	3
26	4	4	3	4	3	3
27	3	3	4	3	4	4
28	4	3	2	3	3	4

Variabel Umpan Balik Pekerjaan

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	3	4	4	4
2	4	4	4	3	3	2
3	3	4	3	4	4	3
4	3	2	4	4	4	4
5	3	4	4	4	3	3
6	4	4	3	4	4	4
7	4	3	4	3	3	3
8	3	4	4	4	4	4
9	4	3	3	2	4	3
10	3	4	3	4	3	4
11	4	4	3	3	4	4
12	3	3	4	4	3	4
13	4	4	3	2	3	4
14	4	3	4	4	2	3
15	3	4	4	3	4	4
16	3	3	4	3	4	3
17	4	4	2	4	3	4
18	2	3	4	4	4	3
19	4	3	3	4	4	3
20	3	4	4	3	2	3
21	4	3	4	3	3	3
22	3	4	3	4	4	4
23	4	3	3	3	3	4
24	3	4	4	3	4	3
25	4	3	3	4	3	4
26	3	4	3	3	3	4
27	4	3	3	4	2	3
28	3	4	4	3	4	4

Variabel Komitmen

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	4	3	4	4
2	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4
5	3	3	4	3	4	3
6	4	4	4	3	3	4
7	3	4	3	4	4	3
8	4	3	4	4	3	4
9	3	3	4	4	4	3
10	3	4	4	2	4	4
11	4	4	4	2	4	3
12	4	3	3	3	4	4
13	3	4	3	4	4	3
14	4	4	4	3	2	4
15	3	4	2	4	4	4
16	2	4	4	4	4	3
17	4	3	4	4	3	3
18	3	4	3	4	3	4
19	4	3	4	3	3	3
20	3	4	2	4	4	3
21	4	3	3	3	4	4
22	2	4	4	4	4	3
23	4	3	4	3	3	4
24	3	4	3	4	4	3
25	4	3	4	3	3	4
26	3	4	3	4	3	3
27	4	3	4	3	2	4
28	2	4	4	4	3	4

Lampiran 4 Frekwensi Jawaban Responden

1. Variabel Variasi Keterampilan (X1)

Statistics

		Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dibutuhkan Variasi Keterampilan	Tingkat Variasi Keterampilan Menyelesaikan Pekerjaan	Kesesuaian Pekerjaan Dengan Keterampilan	Ketrampilan Memiliki Keterkaitan Dengan Bakat	Tingkat Variasi Tugas dalam menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Menggunakan Keterampilan
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.43	3.39	3.43	3.71	3.57	3.57

Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dibutuhkan Variasi Keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	57.1	57.1	57.1
	4	12	42.9	42.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Variasi Keterampilan Menyelesaikan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	15	53.6	53.6	57.1
	4	12	42.9	42.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Kesesuaian Pekerjaan Dengan Keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	14	50.0	50.0	53.6
	4	13	46.4	46.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Ketrampilan Memiliki Keterkaitan Dengan Bakat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	28.6	28.6	28.6
	4	20	71.4	71.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Variasi Tugas dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	10	35.7	35.7	39.3
	4	17	60.7	60.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Frekuensi Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Menggunakan Keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	42.9	42.9	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

2. Variabel Identitas Tugas (X2)

Statistics

		Membuat Rencana Kerja	Rencana Kerja Berkaitan Dengan Pekerjaan	Tingkat Keterlibatan Pekerjaan	Pemahaman pada Prosedur Kerja	Kesesuaian Pelaksanaan Pekerjaan Dengan Prosedur Kerja	Frekwensi Menghadapi Hambatan Suatu Pekerjaan
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.36	3.36	3.50	3.50	3.50	3.50

Membuat Rencana Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	64.3	64.3	64.3
	4	10	35.7	35.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Rencana Kerja Berkaitan Dengan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	16	57.1	57.1	60.7
	4	11	39.3	39.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Keterlibatan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	10	35.7	35.7	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Pemahaman pada Prosedur Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	50.0	50.0	50.0
	4	14	50.0	50.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Kesesuaian Pelaksanakan Pekerjaan Dengan Prosedur Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	10	35.7	35.7	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Frekwensi Menghadapi Hambatan Suatu Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	12	42.9	42.9	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

3. Variabel Keyakinan Tugas (X3)

Statistics

		Penyelesaian Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Kerja Pegawai	Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Rekan Kerja	Penyelesaian Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Kerja Organisasi	Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak terhadap Kinerja Pegawai	Dampak Pekerjaan Bagi Kantor Secara Menyeluruh	Dampak Pekerjaan Bagi Masyarakat di Luar Kantor
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.50	3.54	3.50	3.50	3.46	3.36

Penyelesaian Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Kerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	12	42.9	42.9	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	11	39.3	39.3	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Penyelesaian Pekerjaan Berdampak terhadap Kelancaran Kerja Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	12	42.9	42.9	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Terselesaikannya Pekerjaan Berdampak terhadap Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	10	35.7	35.7	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Dampak Pekerjaan Bagi Kantor Secara Menyeluruh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	13	46.4	46.4	50.0
	4	14	50.0	50.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Dampak Pekerjaan Bagi Masyarakat di Luar Kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	14	50.0	50.0	57.1
	4	12	42.9	42.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

4. Variabel Otonomi (X4)

Statistics

		Tingkat Keleluasaan Dalam Membuat Rencana Kerja	Tingkat Keleluasaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Kritik	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan saran	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Usulan pada Atasan Mengenai Skedul Kerja	Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Usulan pada Atasan Mengenai Pelaksanaan Pekerjaan
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.57	3.54	3.54	3.32	3.50	3.54

Tingkat Keleluasaan Dalam Membuat Rencana Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	42.9	42.9	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Keleluasaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	46.4	46.4	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Kritik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	11	39.3	39.3	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan saran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	15	53.6	53.6	60.7
	4	11	39.3	39.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Keleluasaan Dalam Mmemberikan Usulan pada Atasan Mengenai Skedul Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	12	42.9	42.9	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Keleluasaan Dalam Memberikan Usulan pada Atasan Mengenai Pelaksanaan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	11	39.3	39.3	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

5. Variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5)

Statistics

		Atasan Memberi Informasi Mengenai Tugas Sebelum Pekerjaan Dilaksanakan	Atasan Memberi Informasi Mengenai Tugas Saat Melaksanakan Pekerjaan	Atasan Memberi Informasi Mengenai Keberhasilan Kerja	Atasan Memberi feedback Mengenai Hasil Pekerjaan	Atasan Memberi Informasi Mmengenai Kesesuaian Pelaksanaan kerja	Atasan Memberi Informasi Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Target
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.43	3.54	3.46	3.46	3.39	3.50

Atasan Memberi Informasi Mengenai Tugas Sebelum Pekerjaan Dilaksanakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	14	50.0	50.0	53.6
	4	13	46.4	46.4	100.0
Total		28	100.0	100.0	

Atasan Memberi Informasi Mengenai Tugas Saat Melaksanakan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	11	39.3	39.3	42.9
	4	16	57.1	57.1	100.0
Total		28	100.0	100.0	

Atasan Memberi Informasi Mengenai Keberhasilan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	13	46.4	46.4	50.0
	4	14	50.0	50.0	100.0
Total		28	100.0	100.0	

Atasan Memberi feedback Mengenai Hasil Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	11	39.3	39.3	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Atasan Memberi Informasi Mmengenai Kesesuaian Pelaksanaan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.7	10.7	10.7
	3	11	39.3	39.3	50.0
	4	14	50.0	50.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Atasan Memberi Informasi Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.6	3.6	3.6
	3	12	42.9	42.9	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

6. Variabel Komitmen (Y)

Statistics

		Menjadi Pegawai Yang Loyal	Tingkat Kehadiran Dalam Bekerja	Melakukannya Pekerjaan Sebagai Pegawai Dengan Sungguh-Sungguh	Bersedia Kerja Lembur	Komitmen Berpengaruh Pada Tujuan yang Ditetapkan	Komitmen Berpengaruh Pada Nama baik Kantor di Masyarakat
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.36	3.61	3.57	3.46	3.46	3.50

Menjadi Pegawai Yang Loyal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.7	10.7	10.7
	3	12	42.9	42.9	53.6
	4	13	46.4	46.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tingkat Kehadiran Dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	39.3	39.3	39.3
	4	17	60.7	60.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Melakukannya Pekerjaan Sebagai Pegawai Dengan Sungguh-Sungguh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	8	28.6	28.6	35.7
	4	18	64.3	64.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Bersedia Kerja Lembur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	11	39.3	39.3	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Komitmen Berpengaruh Pada Tujuan yang Ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.1	7.1	7.1
	3	11	39.3	39.3	46.4
	4	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Komitmen Berpengaruh Pada Nama baik Kantor di Masyarakat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	50.0	50.0	50.0
	4	14	50.0	50.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Lampiran 5 Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Correlations

		Komitmen	Variasi Keterampilan	Identitas Tugas	Keyakinan Tugas	Otonomi	Umpan Balik Pekerjaan
Pearson Correlation	Komitmen	1.000	.517	.279	.273	.198	.513
	Variasi Keterampilan	.517	1.000	-.011	.326	-.020	.078
	Identitas Tugas	.279	-.011	1.000	-.055	.068	-.192
	Keyakinan Tugas	.273	.326	-.055	1.000	-.413	-.055
	Otonomi	.198	-.020	.068	-.413	1.000	.094
	Umpan Balik Pekerjaan	.513	.078	-.192	-.055	.094	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen		.002	.075	.080	.156	.003
	Variasi Keterampilan	.002		.479	.045	.459	.346
	Identitas Tugas	.075	.479		.391	.366	.164
	Keyakinan Tugas	.080	.045	.391		.014	.391
	Otonomi	.156	.459	.366	.014		.317
	Umpan Balik Pekerjaan	.003	.346	.164	.391	.317	
N	Komitmen	28	28	28	28	28	28
	Variasi Keterampilan	28	28	28	28	28	28
	Identitas Tugas	28	28	28	28	28	28
	Keyakinan Tugas	28	28	28	28	28	28
	Otonomi	28	28	28	28	28	28
	Umpan Balik Pekerjaan	28	28	28	28	28	28

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Umpan Balik Pekerjaan, Keyakinan Tugas, Identitas Tugas, Variasi Keterampilan, Otonomi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.659	.337	1.778

a. Predictors: (Constant), Umpan Balik Pekerjaan, Keyakinan Tugas, Identitas Tugas, Variasi Keterampilan, Otonomi

b. Dependent Variable: Komitmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.471	5	1.294	11.419	.000 ^a
	Residual	2.493	22	.113		
	Total	8.964	27			

a. Predictors: (Constant), Umpan Balik Pekerjaan, Keyakinan Tugas, Identitas Tugas, Variasi Keterampilam, Otonomi

b. Dependent Variable: Komitmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.058	2.839		.373	.713		
	Variasi Keterampilam	.195	.061	.384	3.183	.004	.870	1.149
	Identitas Tugas	.203	.060	.389	3.376	.003	.954	1.048
	Keyakinan Tugas	.152	.066	.303	2.296	.032	.726	1.378
	Otonomi	.124	.057	.253	2.175	.056	.808	1.238
	Umpan Balik Pekerjaan	.288	.061	.550	4.751	.000	.942	1.061

a. Dependent Variable: Komitmen